CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Annual Report 2002

Canada

National Office

Canadian Human Rights Commission

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

470 - 1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower
1002 - 175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Northwestern Ontario and Nunavut)
750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

308 - 10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

420 - 757 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

103-05083/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Annual Report

2002

Canada

- The Commission's annual report to Parliament of its employment equity activities, required under the *Employment Equity Act*, is provided in the Employment Equity section of this report. The Commission is also publishing, in April 2003, a more detailed report entitled *2002 Employment Equity: A Year-End Review*. This report, which will be available on the Commission's Web site, describes the audit process and the progress made by employers in complying with the Act.

- Copies of both reports can also be ordered by e-mail at **publications@chrc-ccdp.ca**.

© Minister of Public Works and Government Services 2003
Cat. No. HR1-2002
ISBN 0-662-67288-7

This publication is available in alternative formats
and on the Commission's Web site at:
www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2003

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and Section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2002 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Ottawa, Canada K1A 1E1

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2003

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and Section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2002 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Ottawa, Canada K1A 1E1

Table of Contents

Highlights 2

New Directions 4

Management of the Commission 9

Human Rights Challenges 11

Case Work 15

Promotion 22

Employment Equity 28

Biographies of Commissioners 48

Appendix A – Tables on employers and employees subject to the *Employment Equity Act* and under audit 50

Appendix B – Lists of employers audited under the *Employment Equity Act* 54

Highlights

The year 2002 will be remembered as a pivotal one for the Canadian Human Rights Commission.

Several key issues were the focus of its work over the reporting period:

- Disability-related complaints rose by 85 % and made up a high percentage of the complaints received by the Commission.
- In 2002, the Commission issued 729 final decisions, 57 more than the previous year.
- In 2002, the *Employment Equity Act* was reviewed by the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities and found to be working well and still needed. At the same time, an independent assessment of the Commission's role of verifying compliance with the Act found that it is generally effective in fulfilling its mandate.
- The Commission has noted that although most employers only comply with the Act when they are audited, most do so voluntarily, without the need for enforcement measures.
- Bill C-7—the *First Nations Governance Act*—was tabled in 2002 and included an important proposal to amend the *Canadian Human Rights Act* to repeal section 67 exempting all actions carried out under the *Indian Act* from scrutiny by the Commission.
- The Commission released a report on the human rights situation of the Innu of Labrador as well as a revised policy on drug and alcohol testing reflecting developments in the courts.

This Annual Report also reflects a period of transition and self-examination that led the Commission to embark on a process of change in the second half of 2002. The goal of these changes is to bring the Commission closer again to the remedial and preventive approaches to human rights that Parliament originally envisaged when it adopted the *Canadian Human Rights Act* almost 25 years ago.

The change process centers on three areas:

- Expanding the use of alternative dispute resolution (ADR). In 2002, parties agreed to mediation in 42% of the cases and 64% of them reached a settlement. In order to increase its use of ADR, the Commission set up a new, separate ADR Services Branch in early 2003.
- Address the current caseload and put in place a new business model to ensure the effective and efficient processing of complaints in the future.
- Building the Commission's capacity to use policy inquiries, special reports and other tools outside the complaint system as a way of better addressing systemic and pressing issues.

A desire to advance the public interest is at the heart of both the Commission's ongoing work and its current efforts to improve the way it operates. The Commission is adapting to new circumstances and opportunities through a thoughtful and comprehensive process of change.

New Directions

The Canadian Human Rights Commission has a legislative mandate to protect and promote human rights and equality and an obligation to ensure that this mandate is met as effectively and efficiently as possible.

A series of reports has addressed the operations and future directions of the Commission, starting with the Auditor General's report of September 1998, followed by the 2000 report of the Canadian Human Rights Act Review Panel, *Promoting Equality: A New Vision*; the fall 2002 report of the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities; the 2002 report of the Senate Standing Committee on Human Rights; and the January 2003 report of the House of Commons Public Accounts Committee. Many of the Commission's stakeholders have provided and continue to provide valuable insights into the Commission's past and present challenges and its opportunities for the future.

The inescapable conclusion from these observations, comments and trends is that there are questions related to public expectations as to operational effectiveness and efficiency in certain aspects of the Commission's work. The conduct of employment equity audits, for example, has been commended but the process for handling human rights complaints requires immediate attention.

Canada has changed a great deal in 25 years, and the human rights challenges facing the Canadian public and the Commission today have changed from the ones envisaged by the drafters of the *Canadian Human Rights Act* in 1977. Demographic data show an aging, more diverse population with escalating disability issues. In addition, discrimination is generally more subtle and more complex today than it was 25 years ago. Human rights law and practice have come to recognize that inequality results not only from prejudice and deliberate discrimination, but also from seemingly even-handed policies and activities that exclude individuals and groups.

When it was adopted, the Act was intended both to deter offenders and to encourage compliance. The Commission was mandated to hear individual complaints, as well as to conduct research, foster greater understanding of discrimination and educate the public about equality. But resource constraints—particularly with the rising number of complaints received by the Commission—and judicial decisions have had the effect of pushing the Commission toward a more adversarial process, forcing it to focus increasingly on investigation and litigation to address human rights disputes.

To help realign this imbalance and increase the focus on remedial and preventive measures, the Commission will need new tools, new approaches and new ways of doing business. The Commission needs to have at its disposal a full range of education, prevention, compliance and enforcement tools that complement one another and work interdependently to promote respect for the *Canadian Human Rights Act*.

In 2002, the Commission undertook a review of its business model and has begun to introduce significant changes. The Commission's agenda for change is centred on three basic principles:

- Alternative dispute resolution, in many cases, provides a non-adversarial forum that looks at needs, interests and solutions and can promote healing.
- The complaints handling process must be made more efficient, timely and effective.
- The Commission must develop tools to identify and focus on those human rights issues that raise systemic or serious human rights issues and that have the greatest human rights impact.

Alternative Dispute Resolution

The first step is an increased emphasis on alternative dispute resolution, a direction which is being used to great effect by other administrative bodies in Canada.

Alternative dispute resolution has enormous potential to resolve many complaints of discrimination. In the few cases where alternative dispute resolution is not appropriate—either because of the type of discrimination, the existence of a serious imbalance of power between the parties or the need for legislative change to remedy the human rights violation—the Commission can still apply its traditional process. But in many cases, alternative dispute resolution offers a non-adversarial opportunity to reframe the discussion from one about right and wrong to one about needs, interests and solutions. Alternative dispute resolution also tends to foster understanding and to promote healing, both of obvious value in situations where the parties expect their relationship to continue. Finally, alternative dispute resolution is relatively quick compared with investigation and litigation. This expedites remedies and reduces the likelihood that a protracted complaint process will poison the workplace.

In 2002, the Commission laid the groundwork for a new Alternative Dispute Resolution (ADR) Services Branch in 2003. The new ADR Services will build on

the Commission's work over the past three years on an alternative dispute resolution pilot project. In 2002, of all cases in which parties agreed to mediation, 160 were resolved. This is a success rate of 64%. These examples illustrate the range of issues and remedies that alternative dispute resolution can address. The new ADR Services will make alternative dispute resolution available at every stage of the complaint process, enhance the effectiveness of the ADR program and work with complainants and respondents to encourage greater participation in alternative dispute resolution.

Reform of the Case Management System

The Commission's main challenge with respect to case management is twofold: it must address its current caseload and put in place a new business model to ensure the effective and efficient processing of complaints in the future.

In 2002, the Commission received 800 signed complaints, which exceeded expectations by more than 200. Over its nearly 25 years of operation, the Commission has continuously accumulated a caseload; by the end of 2002, it stood at 1,378. To enable the Commission to clear its caseload, Treasury Board allocated additional resources for four years beginning April 1, 2002.

Additional resources are helping to address the caseload, but money alone is not the answer. The complaint process must also be reformed. In 2003, the Commission, by improving its case management system, will focus on eliminating the backlog and implementing measures to prevent the recurrence of a new one. This will be achieved by accelerating the overall process through such changes as multi-disciplinary teams, greater up-front assessment of individual complaints and a stricter approach to some of its own procedures regarding timeliness of complaints and submissions.

Serving the Public Interest

The Commission's agenda for change also includes measures that will enable it to better address systemic human rights issues, inform employees, employers, service providers and the public, and prevent discrimination. Although there is a public interest in the resolution of every individual complaint of discrimination, it is clear that some cases raise broader human rights issues than others. Resolving these cases can result in changes to policies, programs, laws and corporate cultures—changes that can influence an entire workplace, or an entire sector of society. Advancing the public interest means being able to identify those cases and issues that are likely to have the greatest human rights impact. The Commission is doing these things to enhance its capacity to focus on systemic and serious human rights issues.

First, within the complaint system, the foundation was laid in 2002 to allow the Commission to devote more energy to cases dealing with human rights issues with potentially major repercussions. The Commission is developing new approaches that will enable it to assess and prioritize cases, based on their complexity, substance and potential impact. This past year, a number of high-impact cases were resolved. In two cases involving a deaf complainant, settlements resulted in an undertaking on the part of the Canadian Broadcasting Corporation to ensure full captioning of all broadcasts and a provision that the text messaging facilities at airports would be more accessible for deaf passengers. In another case, the Canada Customs and Revenue Agency agreed to study the extent to which racial profiling may be occurring at the border and to implement training and educational measures to guard against it. These cases demonstrate how the resolution of individual complaints can address systemic problems and rectify human rights violations affecting many people.

Second, the Commission is expanding the use of tools outside the current complaint system, such as public reports and policy inquiries, to respond to systemic human rights issues and complaints, identify their root causes and make recommendations for change. For example, in 2002, the Commission released a report on the human rights situation of the Innu of Labrador and a revised policy on drug and alcohol testing in the workplace. It also consulted with First Nations communities across the country on a policy on Aboriginal employment preferences and with female inmates and non-governmental organizations on the systemic human rights issues facing federally sentenced women, in preparation for the release of a Special Report on this issue in 2003.

Third, the Commission is moving to ensure that its role when it is before the Canadian Human Rights Tribunal is clearly identified and understood as being in the public interest, as defined in the Act. This will mean that over time the Commission will be putting forward the nature and scope of public interest at Tribunal in different ways from the current practice.

Another tool is the Employment Equity Program. It illustrates how a remedial, preventive approach can foster compliance with human rights standards. Under the Employment Equity Compliance Program, the Commission continued to make steady progress in auditing employers subject to the *Employment Equity Act* for their representation of designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities—in the workplace. By the end of 2002, the Commission had conducted audits affecting 75.4% of employees covered by the Act. Of the 253 employers under audit, the Commission found 105 in compliance with the Act, which means that they have put in place the measures required by the Act to make some progress in reaching a fair representation of the four designated groups

in their workforce. About 80% of employers comply with the Act voluntarily, without the Commission having to resort to enforcement measures.

The promotion and education functions of the Commission are an integral part of its mandate and, in light of the limited resources it is able to devote to these activities, the Commission will be examining a number of options. It already plans to increase its Web presence as an efficient and effective way to inform Canadians about the Commission's services and about human rights and employment equity principles. As a next step, it will be important to look at refocussing the role of the Regional Offices so that they can better support the Commission's core operations.

The Commission believes that this mix of approaches holds the key to advancing human rights in Canada. During 2003, the Commission plans to further refine its business model and sharpen its focus on human rights issues with the greatest public interest and impact.

With committed leadership, innovative new management systems, and perhaps targeted regulatory and legislative interventions, we believe that the Commission is capable of adapting to new circumstances and opportunities, and of addressing past criticisms. Patience is needed on the part of all stakeholders to allow this process to unfold in a sensitive but business-like way that is respectful of employees and stakeholders. Human rights are a fundamental part of Canadian law and culture, and changes to human rights administration must be thoughtfully and carefully planned and implemented.

Management of the Commission

Modern Management

The Commission has begun strengthening all aspects of its management framework—planning, delivery, evaluation and reporting—to improve delivery of its core programs and functions. Modern management practices require the adoption of results-based thinking at all levels of the organization, not just in the management cadre. The management agenda is proceeding in tandem with significant reforms on the program side.

To succeed with its change initiative, the Commission requires a highly skilled, committed and stable workforce. Staff turnover is a partial indicator in this regard. The Commission is pleased to report that the staff turnover dropped to 10% in 2002 from a high of 33% in 2001. Attention to staff recruitment and retention remains intense throughout the management cadre. There has been participation at all levels to improve working conditions, and human resources initiatives and activities are still being launched throughout the organization to encourage ownership and *esprit de corps*. The Commission had a full representation of designated groups, and drafted and reviewed several new policies that seek to maintain employment equity, fairness and transparency in the workplace.

The planning process of the Commission identifies multi-year strategic priorities for the Commission as a whole. These are made operational at the branch level through business plans. Executive performance agreements will be refined in 2003 to ensure that they reflect commitments made in the business plans in the best way possible.

Following the establishment of an internal audit and evaluation function, the Commission developed a Three-Year Audit and Evaluation Plan, which is revised annually. In accordance with the plan, the Commission completed an Evaluation Study of the Employment Equity Compliance Program as part of a statutory five-year review of the program. Work in the next reporting period will include the development of internal audit and evaluation policies, and a risk management framework.

The renewal of the mandate of the Employment Equity Compliance Program created an ideal opportunity to develop performance indicators for this program. A results chain model was developed which summarizes the program's activities, outputs, outcomes and possible performance indicators at each stage. These performance indicators will be refined and piloted in the next reporting period. A similar

evaluation model will also be developed for the human rights complaint process, once the process has been redesigned.

The Commission has begun modernizing its electronic infrastructure in key areas. New complaint case management and employment equity audit tracking systems are under development, and implementation will begin in the next reporting period. The documentation for Commission meetings was converted from paper to electronic format, and the format was standardized and streamlined to facilitate decision making. The Commission is also carefully monitoring E-filing initiatives and will be assessing potential phase-in to facilitate participation of legal counsel in cases before the Canadian Human Rights Tribunal and other judicial bodies.

Management priorities for 2003 will entail: implementing the government's Modern Comptrollership Initiative; supporting the government-wide initiative for human resources modernization, especially the objective of retaining a diverse and representative workforce; strengthening information and case management across the Commission; and enhancing performance measurement and reporting.

Human Rights Challenges

Three major human rights issues dominated the work of the Commission in 2002:

- the removal of barriers for persons with disabilities;
- racism, including the challenges of the new security environment; and
- the human rights of Aboriginal peoples.

These issues derived either from individual complaints received by the Commission or from the matters in which Parliament, the media and the courts took an interest.

Removing Barriers for Persons with Disabilities

Discriminating against persons on the basis of disability, including perceived disability, has been prohibited by law in Canada for more than 25 years. In 2002, the federal government released a report citing the many federal programs designed to improve the circumstances of persons with disabilities, including tax measures, disability supports, and programs for employment, learning and health. But this enabling infrastructure belies the human rights situation of persons with disabilities, which saw little progress in 2002.

Disability-related complaints rose by 85% while the total number of complaints rose by 39% in 2002. The government decided not to renew funding for the Enabling Resource Centre for persons with disabilities in the federal public service. According to the Public Service-wide Employee Survey released in the fall of 2002, nearly 36% of federal employees with disabilities have been harassed in the past two years, while 37% have been subject to discrimination at least once. The Commission's Employment Equity audits found persons with disabilities severely under-represented in the federally regulated private sector.

Drug and Alcohol Testing

The *Canadian Human Rights Act* prohibits discrimination on the basis of real or perceived disability, including drug or alcohol dependency. Recent cases in the Supreme Court of Canada and the Ontario Court of Appeal have called into question whether drug testing, such as random or pre-employment testing, can ever be justified, given its potential for unfairly discriminating against employees on the basis of disability. In June, after consulting employers, unions and other interested

organizations, the Commission issued a new policy on drug and alcohol testing that reflects these developments in the courts.

Race

In its presentation to Parliament on the new security legislation, the Commission urged the government to exercise caution in its pursuit of legitimate security concerns, so that civil and political rights are not infringed. The Commission warned against the danger that some Canadians might be singled out for scrutiny because of their national or ethnic origin, religion or skin colour. This past year, the Commission addressed the issue of race and racial profiling in several outreach activities, including a panel on risk and human rights chaired by the Chief Commissioner, which examined the issue of racial profiling in the new security environment post-September 11, 2001, and Commission presentations to several conferences on terrorism and human rights.

The Commission also took steps to understand how it could better address the issue of racism in general. In April of 2002, in a follow-up to the World Conference against Racism, the Commission participated in the Sixth International Conference for National Human Rights Institutions, which focussed on developing best practices around the globe to counter racism. The Commission, as conference rapporteur, reported on the best practices of national human rights commissions in such areas as remedies, monitoring and advocacy. Through its interdisciplinary case work, the Commission also looked at better ways of addressing complaints of race discrimination, particularly instances of covert racism.

Human Rights of Aboriginal Peoples

In 2002, the Government of Canada introduced the *First Nations Governance Act*, Bill C-7. That bill included the proposal to amend the *Canadian Human Rights Act* in one important respect. Since the enactment of the Commission's enabling legislation in 1977, First Nations people living on reserves have not had full access to the Commission's complaint process. This is because section 67 exempted from Commission scrutiny all actions carried out under the *Indian Act*. In 1977, the section 67 exemption was introduced as a temporary measure, to have effect only until changes were made to the provisions of the *Indian Act* that denied status to Aboriginal women who married non-Aboriginal men. Although the *Indian Act* was changed in 1985 with Bill C-31, section 67 remained unamended.

The exemption has created a difficult situation: First Nations people were the only people in Canada without full access to a human rights complaint system to resolve complaints of discrimination. That is why the Commission was pleased when Bill C-7 included the repeal of section 67.

In January 2003, the Commission appeared before the Standing Committee on Aboriginal Affairs, which is reviewing the legislation, to present the Commission's views on the repeal of section 67. The Commission reiterated its support for the repeal and welcomed the addition in the legislation of an interpretative clause. The interpretative clause provides that, in assessing a complaint against a First Nations government, the Commission must take into consideration the "needs and aspirations" of the Aboriginal community. It is the Commission's view that when it, or the Canadian Human Rights Tribunal, considers a complaint of discrimination against a First Nation, the needs of the community must be balanced with those of the individual. If there is a conflict, an individual claim does not necessarily take precedence over a collective one, or vice versa. The objective is to find a middle path that serves both interests. The Commission urged the Committee to define this interpretive clause more precisely, in consultation with First Nations and other stakeholders, to avoid uncertainty or lengthy litigation.

Under Bill C-7, the Commission would, for the first time, be able to deal with all issues relating to the treatment of Aboriginal women and children who regained or were given status under Bill C-31. Since 1985, there have been numerous allegations from these women that they continue to suffer discrimination because of provisions in the current *Indian Act*. Section 67 of the *Canadian Human Rights Act* has barred the Commission from dealing with most of these allegations. Although the impending repeal of section 67 will allow the Commission to accept individual complaints of discrimination from Aboriginal women, the Commission urged Parliament to implement a legislative approach to resolve this legislative issue.

The repeal of section 67 will be an important step forward for human rights in Canada. But it will also create new challenges, both because the Commission will receive more complaints from First Nations people and because these complaints will require new approaches to ensure complaints are addressed with cultural sensitivity and an understanding of the complexities of First Nations communities.

The Commission welcomes these challenges and is studying how best to perform its new mandate, which is likely to take effect in 2005. Processes will be developed in close consultation with First Nations and organizations representing the interests of First Nations people.

As previously mentioned, the Commission released its report on the human rights situation of the Innu of Davis Inlet, Labrador, in 2002. An earlier report of the Commission, in 1993, concluded that the federal government had fallen short in its constitutional responsibilities to the Innu. The 1993 report recommended various corrective measures, including the relocation of the community of Davis Inlet to a location more suitable for their cultural, economic and social survival.

The 2002 report evaluated how the government had fared in meeting its human rights responsibilities to the Innu. The two legal experts engaged to carry out the study, Professors Donald McRae and Constance Backhouse, both of the University of Ottawa, found that while some progress had been made, some issues still needed to be addressed. They concluded that although the government had addressed the 1993 recommendations, progress had been slow. Self-government and land claims negotiations had either been suspended or delayed. Professors McRae and Backhouse recommended that the government set tight time frames to resolve these remaining issues. After many problems and delays, relocation of part of the community began at the end of 2002.

Case Work

Complaints

In 2001, the Commission conducted a review of its 23 years of operation. An analysis of historical data showed that the Commission had been accumulating a growing caseload since its inception. Although efforts to address its caseload had been successful at various times in the Commission's history, the number of cases coming in still exceeded the number of cases the Commission could conclude in any given year. In 2002, the Commission received a total of 1,653 potential complaints[1], of which 800 were formally signed and referred to mediation or investigation. These 800 signed complaints represented an increase of 226, or 39%, over 2001. This number exceeded by about 200 the number of complaints per year that the traditional Commission case management business model was designed to address.

Tables 1, 2 and 3 show the number of potential complaints received by the Commission, as well as the number of signed complaints[2] over the last two years by province or territory, ground of discrimination and type of allegation. Table 2 shows a notable increase in the number of complaints based on the grounds of disability and age since 2001. The Commission received 201 more signed complaints citing disability in 2002 than it had in 2001, an increase of 85%. The number of signed complaints citing age also increased by 27, or 71%, from 2001 to 2002, while the total number of signed complaints received rose by 39%. These numbers are significant and may demonstrate that more people are becoming aware of and seeking to exercise their right to accommodation under the Act.

1 Potential complaints are contacts that fall within the mandate of the Commission and may lead to a signed complaint after analysis and review.

2 Signed complaints trigger the Commission's case management process.

Table 1 Complaints Received by Province or Territory

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Ontario	633	43	264	46	655	40	329	41
Quebec	283	19	126	22	315	19	140	18
British Columbia and Yukon	164	11	57	10	184	11	99	12
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	118	8	52	9	190	11	91	11
Nova Scotia	85	6	23	4	75	5	51	6
Manitoba	97	7	23	4	88	5	32	4
Saskatchewan	41	3	11	2	60	4	22	3
New Brunswick	42	3	11	2	63	4	21	3
Newfoundland and Labrador	2	—	3	—	10	—	8	—
Outside of Canada	9	—	3	—	10	—	4	—
Prince Edward Island	11	—	1	—	3	—	3	—
Total	**1,485**	**100**	**574**	**100**	**1,653**	**100**	**800**	**100**

Table 2 Grounds of Discrimination Cited in Complaints*

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Disability	673	37	237	36	888	43	438	44
Sex	410	22	169	26	379	18	188	19
National or ethnic origin	218	12	80	12	214	10	94	9
Race	156	9	57	9	144	7	71	7
Age	101	6	38	6	171	8	65	7
Sexual orientation	38	2	7	1	49	2	31	3
Family status	96	5	22	3	84	4	30	3
Religion	50	3	20	3	46	2	30	3
Colour	47	3	19	3	56	3	30	3
Marital status	36	2	7	1	27	1	14	1
Pardon	4	—	4	—	8	—	3	—
Total	**1,829**	**100**	**660**	**100**	**2,066**	**100**	**988**	**100**

* **Note:** The total number of grounds cited exceeds the number of complaints received because some complaints dealt with more than one ground of discrimination.

Table 1 Complaints Received by Province or Territory

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Ontario	633	43	264	46	655	40	329	41
Quebec	283	19	126	22	315	19	140	18
British Columbia and Yukon	164	11	57	10	184	11	99	12
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	118	8	52	9	190	11	91	11
Nova Scotia	85	6	23	4	75	5	51	6
Manitoba	97	7	23	4	88	5	32	4
Saskatchewan	41	3	11	2	60	4	22	3
New Brunswick	42	3	11	2	63	4	21	3
Newfoundland and Labrador	2	—	3	—	10	—	8	—
Outside of Canada	9	—	3	—	10	—	4	—
Prince Edward Island	11	—	1	—	3	—	3	—
Total	**1,485**	**100**	**574**	**100**	**1,653**	**100**	**800**	**100**

Table 2 Grounds of Discrimination Cited in Complaints*

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Disability	673	37	237	36	888	43	438	44
Sex	410	22	169	26	379	18	188	19
National or ethnic origin	218	12	80	12	214	10	94	9
Race	156	9	57	9	144	7	71	7
Age	101	6	38	6	171	8	65	7
Sexual orientation	38	2	7	1	49	2	31	3
Family status	96	5	22	3	84	4	30	3
Religion	50	3	20	3	46	2	30	3
Colour	47	3	19	3	56	3	30	3
Marital status	36	2	7	1	27	1	14	1
Pardon	4	—	4	—	8	—	3	—
Total	**1,829**	**100**	**660**	**100**	**2,066**	**100**	**988**	**100**

* **Note:** The total number of grounds cited exceeds the number of complaints received because some complaints dealt with more than one ground of discrimination.

Table 3 Type of Allegations Cited in Signed Complaints*

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	1,003	58	390	59	1,212	64	666	65
Harassment — employment (section 14)	355	20	176	26	311	16	164	16
Service-related (sections 5, 6)	309	18	69	11	290	15	128	13
Pay equity (section 11)	30	2	11	2	15	1	7	—
Harassment — services (section 14)	24	1	5	—	51	3	26	3
Retaliation (section 14.1)	10	1	11	2	17	1	15	2
Hate messages (section 13)	6	—	—	—	11	—	4	—
Union membership (section 9)	2	—	—	—	7	—	7	—
Notices, signs, symbols (section 12)	1	—	4	—	0	—	2	—
Total	**1,740**	**100**	**666**	**100**	**1,912**	**100**	**1,021**	**100**

* **Note:** The total number of allegations cited exceeds the total number of complaints received because some complaints dealt with more than one allegation.

In 2002, the Commission reviewed its service standards guiding how long each step in the process should take, and concluded that with the current caseload, level of resources and process requirements, our service standards would not be acceptable to the Canadian public. The Commission has therefore commenced a major review of the manner in which we deal with all complaints at every stage.

In 2002, the Commission made 942 decisions on cases, which resulted in the completion of 729 cases, an increase of 7.5% over 2001. Some of this increase was attributable to the Commission's efforts to reduce its case backlog using dedicated resources allocated by the Treasury Board. The impact of this effort was felt late in the year as investigations started being completed and it is expected that the impact will be greater in 2003. As shown in Table 4, the total number of Commission decisions includes interim and final decisions, since complaints may require more

than one Commission decision as they go through the process. For example, some cases require a preliminary Commission decision as to whether the Commission should deal with a complaint if, for instance, another grievance procedure is available. Table 5 gives a breakdown of results of final decisions rendered by the Commission in 2001 and 2002.

Table 4 Total Number of Commission Decisions

Type of decision	2001	2002
Interim[1]	232	213
Final	672	729
Total	**904**	**942**

Table 5 Final Commission Decisions

Results of decisions	2001	2002
Not to deal with[2]	48	46
To dismiss[3]	266	396
To refer to Tribunal	85	70
To approve settlement[4]	273	217
Total	**672**	**729**

1 Cases that the Commission decided to defer, deal with, refer to conciliation, stand down, return to officer or reconsider.

2 Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue other redress mechanisms.

3 Including cases in which the Commission took no further proceedings because the complainants withdrew or abandoned their complaints.

4 Settled in mediation, in the course of investigation, or through conciliation.

Table 3 Type of Allegations Cited in Signed Complaints*

	2001				2002			
	Received		Signed		Received		Signed	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	1,003	58	390	59	1,212	64	666	65
Harassment — employment (section 14)	355	20	176	26	311	16	164	16
Service-related (sections 5, 6)	309	18	69	11	290	15	128	13
Pay equity (section 11)	30	2	11	2	15	1	7	—
Harassment — services (section 14)	24	1	5	—	51	3	26	3
Retaliation (section 14.1)	10	1	11	2	17	1	15	2
Hate messages (section 13)	6	—	—	—	11	—	4	—
Union membership (section 9)	2	—	—	—	7	—	7	—
Notices, signs, symbols (section 12)	1	—	4	—	0	—	2	—
Total	**1,740**	**100**	**666**	**100**	**1,912**	**100**	**1,021**	**100**

* **Note:** The total number of allegations cited exceeds the total number of complaints received because some complaints dealt with more than one allegation.

In 2002, the Commission reviewed its service standards guiding how long each step in the process should take, and concluded that with the current caseload, level of resources and process requirements, our service standards would not be acceptable to the Canadian public. The Commission has therefore commenced a major review of the manner in which we deal with all complaints at every stage.

In 2002, the Commission made 942 decisions on cases, which resulted in the completion of 729 cases, an increase of 7.5% over 2001. Some of this increase was attributable to the Commission's efforts to reduce its case backlog using dedicated resources allocated by the Treasury Board. The impact of this effort was felt late in the year as investigations started being completed and it is expected that the impact will be greater in 2003. As shown in Table 4, the total number of Commission decisions includes interim and final decisions, since complaints may require more

than one Commission decision as they go through the process. For example, some cases require a preliminary Commission decision as to whether the Commission should deal with a complaint if, for instance, another grievance procedure is available. Table 5 gives a breakdown of results of final decisions rendered by the Commission in 2001 and 2002.

Table 4 Total Number of Commission Decisions

Type of decision	2001	2002
Interim[1]	232	213
Final	672	729
Total	**904**	**942**

Table 5 Final Commission Decisions

Results of decisions	2001	2002
Not to deal with[2]	48	46
To dismiss[3]	266	396
To refer to Tribunal	85	70
To approve settlement[4]	273	217
Total	**672**	**729**

1 Cases that the Commission decided to defer, deal with, refer to conciliation, stand down, return to officer or reconsider.

2 Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue other redress mechanisms.

3 Including cases in which the Commission took no further proceedings because the complainants withdrew or abandoned their complaints.

4 Settled in mediation, in the course of investigation, or through conciliation.

Case Management Highlights

A complaint moves through several stages, from inquiry and intake to mediation, investigation, conciliation and referral to the Canadian Human Rights Tribunal, depending on the case. At each stage the complaint needs to be processed fairly and expeditiously.

Inquiries

The Commission responded to about 50,000 inquiries received by mail, telephone or personal visit in 2002.

Intake

The Commission received 1,653 potential complaints in 2002. In 2003, the Commission will take a critical look at the intake function to examine ways of streamlining its processes for receiving complaints.

Alternative Dispute Resolution (Mediation and conciliation)

In 2002, mediation was offered in 594 cases. Parties to a complaint participated in mediation in 250 or 42% of cases. Of these, 160, or 64% of the mediated cases, were settled. The Commission will continue to build on this successful approach and in 2003 will attempt to increase the use of alternative dispute resolution to settle more cases quickly. One of the steps it will take will be to offer mediation services at any time during the complaint process.

The Commission's role is to protect the public interest; its mediators, therefore, ensure that settlements address not only the personal objectives of the parties, but also any related issues of systemic discrimination. This means that settlements may also include policy or procedural changes, or wage adjustments that address the larger public interest.

In 2002, the Commission referred 159 cases to conciliation. Of these, 80 were settled. Enhancements to the Commission's ADR program will bring about further changes to the conciliation service while ensuring that opportunities for alternative dispute resolution are offered at any time during the complaint process.

Investigation

In 2002, excluding pay equity cases, the Commission completed 532 investigations of complaints compared to 480 in 2001, an increase of 11%. This increase is attributable to the Commission's special efforts to reduce its overall caseload.

Pay equity complaints require complex and lengthy investigations, often involving external expertise and resources, and much analysis and discussion with employees, bargaining agents and employers. In the past several years, allegations of systemic wage discrimination have accounted for 1 or 2% of all inquiries received by the Commission. In 2002, the Commission rendered decisions in 65 pay equity cases, 62 of which were related to the settlement of a pay equity complaint against Bell Canada. This is a significant increase over 2001, when the Commission rendered only three pay equity decisions.

Referrals to the Tribunal and Litigation

In 2002, the Commission referred 70 cases to the Canadian Human Rights Tribunal and received 13 final Tribunal decisions (of which the complaints were substantiated in 9 cases, or 69%); 19 interim rulings; 21 judicial review decisions; and four Federal Court of Appeal decisions. During the same period, 46 cases were settled after they had been referred to Tribunal.

At the end of 2002, the ongoing litigation of the Commission consisted of 61 active cases at Tribunal, 53 judicial review applications, three appeals and one active case at the Supreme Court of Canada.

Other Matters of Interest

Prior to the revision of the *Employment Equity Act* in 1995, the Assembly of Manitoba Chiefs filed 52 complaints regarding employment of Aboriginal peoples in federal departments and agencies and in private sector organizations and Crown corporations. After investigation, 17 of the Assembly's complaints required no further proceedings and, over time, the remaining complaints were settled, either by settlement agreements or memoranda of understanding. The settlement agreements identified recruitment or hiring goals and specific initiatives to improve the representation and retention of Aboriginal peoples. The monitoring period of federal departments expired on March 31, 2001. Therefore, following submissions of final progress reports from departments, the Commission closed its file on this matter in 2002. It should be noted that the revised *Employment Equity Act* now applies to the departments and agencies named in the Assembly's 52 complaints.

Promotion

Human Rights Promotion

The Commission is responsible for developing and conducting information programs to foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act* and the role and activities of the Commission. The premise behind this work is that greater knowledge and acceptance of human rights and employment equity principles and practices will help to prevent discriminatory acts and policies.

Limited resources are available for the Commission's promotion work, so activities consist primarily of disseminating public information, including publications, conducting training sessions for federally regulated public- and private-sector employers and service providers, and strengthening existing human rights networks and partnerships.

Publicizing key settlements and precedent-setting Canadian Human Rights Tribunal and court decisions is an important tool for promoting human rights. Of particular note in 2002 was a settlement on closed captioning of live-breaking news, promos and commercials produced by the CBC and broadcast on both CBC English television and CBC Newsworld. The Commission also publicized throughout the year two major decisions in the area of hate messages to ensure that Canadians were made aware that the Internet cannot be used to promote hate.

The Commission also hosted and participated in many outreach activities in 2002. One of the Commission's priorities was its public education work relating to discrimination on the ground of race. The Commission participated in several conferences on racism in the new security environment, including:

- a Commission-hosted panel discussion that focussed on racial profiling and the effect of the terrorist attacks of September 11, 2001, on human rights protection in Canada;
- conferences on terrorism and human rights;
- an Inter-Parliamentary Conference on hate crimes on the Internet; and
- non-governmental organization conferences on hate crimes and racism.

The Commission delivered numerous training and information sessions to federally regulated employers and service providers on the duty to accommodate, including information on the Commission's new policy on drug and alcohol testing in the

workplace. The Commission also participates in the Canadian Standards Association, which is responsible for establishing accessibility standards for persons with disabilities. In response to an initiative by the Mexican government to introduce a new international convention on the rights of persons with disabilities, the Commission hosted a roundtable on disability rights with representatives from Mexico. Finally, Commission staff participated in an international conference on the implementation of economic, social and cultural rights.

Late in the year, the Commission began consultations with federally regulated employers with a view to improving the seminars and workshops it conducts on the human rights complaint process and the duty to accommodate. During 2003 the Commission will make greater use of its Web site to enhance its dialogue with stakeholders. It will also concentrate on educating human resources professionals who deal with the Commission on a regular basis, to ensure that the Commission's new processes are well understood and followed.

SERVING CANADIANS	
Telephone inquiries	40,758
E-mail inquiries	4,841
Presentations, training sessions and workshops by regional staff	196
Regional participation in human rights events and meetings	185
Presentations and training sessions by headquarters staff, including hosting or participating in human rights events and meetings	134
Web site visitors	167,650

Examples of Regional Activities and Partnerships

Atlantic Regional Office

- Participation in a working group session on strategies for reducing racism and discrimination in communities at *Stop Racism: A Community Dialogue* presented by Partners against Racism.

- Partner in annual International Women's Day event for working and retired women of the federal public service and their unions.

- Member of Black History Month Association, a public-private initiative that makes February a celebration of the African-Canadian community in Nova Scotia.

Quebec Regional Office

- Leadership role with many federal departments and agencies to make the public service more inclusive, particularly in relation to the *Embracing Change* initiative targeting visible minorities.

- Partnerships for activities during Black History Month, including the Rosa Parks Award which is given to a person from the community for the promotion or defence of human rights.

- Participation in the *HipHop 4Ever Festival* where young participants received prizes for anti-racism texts.

Ontario Regional Office

- Close cooperation with the Interdepartmental Employment Equity and Diversity Committee in delivering workshops on the duty to accommodate to managers and human resources personnel of several federal government departments and agencies.

- In partnership with the RCMP, Canadian Race Relations Foundation and Centennial College, organization and delivery of a one-day conference on hate propaganda and hate crime on June 12, 2002.

- Ongoing lead role in organizing the *Human Rights Through Art Exhibition* in association with the City of Toronto, Law Society of Upper Canada and Bank of Montreal for celebrating Black History Month.

Prairies and Nunavut Regional Office

- Member of the Advisory Committee responsible for the research, production and release of *The Rights Path* (Saskatchewan), a publication produced in partnership with the Saskatchewan Human Rights Commission, Aboriginal Friendship Centres of Saskatchewan and Saskatchewan Intergovernmental and Aboriginal Affairs.

- In recognition of March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, partnership with the Manitoba Federal Council, the National Council of Visible Minorities, and the Embracing Change Secretariat and other federal departments, to plan and deliver a week of awareness and learning activities for the community at large and public service managers and employees.

- In collaboration with the Public Service Commission, federal departments and unions, planning and delivery of a series of seminars on the duty to accommodate to public service employees, managers and union representatives.

Alberta and Northwest Territories Regional Office

- Participation in a public forum on human rights in Yellowknife just prior to the signing of the Government of the Northwest Territories *Human Rights Act*.

- In partnership with the Institute for the Advancement of Aboriginal Women, launch of *The Rights Path – Alberta* (second edition) along with a small, pocket-sized booklet, *It takes Courage – Human Rights for Aboriginal Youth*. Funding for the publications provided by Canadian Heritage and the Alberta Human Rights and Citizenship Commission.

- Cooperation with the Public Service Commission *Embracing Change* initiative LEEDR (Leadership in Employment Equity, Diversity and Rejuvenation).

- Participation in two major international conferences held in Edmonton: *Canada: Global Model for a Multicultural State*, which was organized by the Canadian Multicultural Education Foundation, and *Human Rights as Global Security: Future Directions*, a symposium organized by the John Humphrey Centre for Peace and Human Rights, to celebrate the 20th anniversary of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

British Columbia and Yukon Regional Office

- Collaboration with four First Nations to plan, organize and deliver in their communities workshops on human rights protection, harassment and accommodation.

- Collaboration with the Public Service Commission on a learning event in support of the Embracing Change Representativeness Initiative, which attracted "representativeness champions," public service managers and Employment Equity Coordinators.

- Close cooperation with the Federal Council and PSC to organize special events to mark International Women's Day, International Day for the Elimination of Racial Discrimination, National Aboriginal Day and International Human Rights Day.

International Activities

Most of the Commission's international activities in 2002 were linked to the year's priorities—disability, racism and Aboriginal peoples. International work relating to racism concentrated on sharing best practices among national human rights institutions from around the globe. The National Institutions Declaration of the World Conference against Racism had committed human rights commissions around the world to sharing best practices on how to combat racism. At the Sixth International Conference for National Human Rights Institutions, the Commission, in its capacity as conference rapporteur, drafted the final report on best practices, which showcased the best anti-racism remedies, monitoring efforts and advocacy work of human rights commissions.

A highlight of the year was the first General Assembly of the Network of National Human Rights Institutions of the Americas, an initiative of the Summit of the Americas to strengthen cooperation among human rights institutions of the hemisphere. After the General Assembly, the network held a roundtable on the Rights of Indigenous Peoples, at which the Commission was represented by Commissioner Kelly Russ, a member of the Haida Nation. As part of the network strategy to encourage the establishment of new human rights institutions, Commissioner Anne Adams participated in a conference in Santiago, Chile. The Commission also participated in preparatory work that anticipated the creation of a similar network for La Francophonie. It continued its work on the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions and the United Nations Commission on Human Rights.

On the bilateral front, the Commission continued to work with human rights commissions in India, Indonesia and Nepal, offering advice on human rights education, complaint processing and the rights of persons with disabilities. In an effort to share experiences and learn from national human rights institutions in other countries, the Commission hosted internships and received visiting delegations from approximately 15 countries.

The Commission also furnished data required for reporting on Canada's compliance with international human rights law, including international treaties on racism, equal remuneration and the human rights of women.

It is generally accepted that any organization today must understand both the domestic and international reach of its operations. The Commission has always worked cooperatively with other federal partners to play a unique role in providing technical assistance to countries seeking to build or strengthen their human rights institutions. Indeed, sharing Canadian expertise with international partners is a government-wide priority. The Commission's current modest funding allocation for international activities sunsets in March 2004 and the Commission will be assessing its resource requirements for the future.

Employment Equity

Introduction

A legislative review of the *Employment Equity Act* in 2002, together with an independent program evaluation and stakeholder consultations, revealed that the legislation has gained wide support among employers, unions and organizations representing designated groups. The legislative review also found that the Act is generally working well, and that the Commission's audit efforts are having a positive impact. In this annual report, the Commission would like to emphasize the following:

- First, it is clear that, were it not for the Commission's audit efforts, few employers would be in compliance with the Act.
- Second, preliminary results from employer monitoring indicate that members of designated employment equity groups are better represented in the workforces of audited employers than in the workforces of employers who have not yet been audited.
- Third, despite this positive finding, initial monitoring also shows that not all employers in compliance are achieving their goals. These employers were found in compliance because they had put in place mechanisms to increase the representation of designated groups, and had set goals to do so, but not all of them are reaching these goals. As provided in the Act, the Commission will continue to assess these results and will conduct further audits of organizations that fail to achieve their goals.
- Fourth, the rate of progress toward employment equity goals needs improvement in two specific areas: despite increasing representation of visible minorities in the public service, the ambitious goals of the government's *Embracing Change* initiative are not being met and will require further action to achieve (see "Progress of Designated Groups" below for more details). In the private sector, the situation for persons with disabilities remains bleak; stronger action is required by employers. The government is proposing a comprehensive employment strategy to allow this group to integrate the labour market, and the Commission believes that this strategy should be given priority.
- Finally, as the results from the 2001 Census become available, it is clear that the growing ranks of visible minorities and Aboriginal peoples in

Canada's workforce will necessitate even more aggressive employment equity strategies on the part of employers in the future.

The following pages expand on these points. The Commission is also publishing, in April 2003, a more in-depth examination of employment equity issues in its report entitled *2002 Employment Equity: A Year-End Review*.

A Pivotal Year

Program evaluation and stakeholder consultations

In October 2001, the Commission engaged Consulting and Audit Canada to review its compliance program and to conduct a mail survey of 177 employers who had either been audited or were under audit. This was followed in January 2002 by a round of consultations with stakeholders, such as employers, organizations representing designated groups, and unions. The Commission took these steps to enable it to contribute effectively to the parliamentary review of the Act conducted in 2002.

This first independent assessment of the Commission's work pronounced the Commission effective in fulfilling its mandate. The majority of recommendations endorsed the Commission's current practices.

An overwhelming majority of employers said they believed that the representation of designated groups in their workforce would increase as a result of the audit, that barriers to their employment will be eliminated, and that the Commission is providing useful information to help employers comply with the Act. Employers also found that the Commission uses the appropriate balance between persuasion and enforcement, and that its annual report on employment equity is helpful to them.

The survey respondents also suggested improvements to the Commission's compliance program. Employers said they want more consistency in the information provided by the Commission, Human Resources Development Canada and Treasury Board Secretariat; a simpler and more flexible audit process; and more information about how to comply with the Act and support for doing so. As a result, the Commission is increasing cooperation with these two departments to ensure that employers receive the help they need, and is developing a streamlined process for small employers, who make up the bulk of unaudited organizations.

The following were among key conclusions:

- Most employers comply with the Act only when audited.
- Employers rely to a large extent on the Commission for information about audit requirements and find the Commission's audit reports useful as they work to become compliant with the Act.
- Employers should be provided with more education about how to comply with the Act, and the Commission's role in education and promotion should be clarified.
- Most employers consider the Commission's efforts to enforce the Act appropriate.

Consultations with stakeholders yielded similar results. Stakeholders agreed that the Act is necessary and that it is generally working well. Most also agreed that the audit requirements were reasonable, that the obligations of employers under the Act should be clarified, and that more needs to be done to correct the under-representation of persons with disabilities.

Parliamentary Review

The Act undergoes a parliamentary review every five years. On December 3, 2001, the House of Commons designated the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities to conduct the latest review. The Commission submitted a report on the Act, based on the employer survey and stakeholder consultations, to the Committee in April 2002. The Committee tabled its report on the Act in June 2002.

The Committee's conclusions were very similar to those reached by the Commission: that there is widespread support for the Act and that it should be maintained. The Committee made 29 recommendations for fine-tuning the legislation and endorsed the majority of the recommendations made by the Commission. One recommendation the Committee did not endorse was the strengthening of enforcement measures. Pointing to the Act's emphasis on persuasion and negotiation, the Committee recommended instead that the Commission be given additional resources to accelerate the pace of audits and help employers fulfill their obligations.

The Government's Response

On November 8, 2002, the Minister of Labour tabled the government's response to the report issued by the House of Commons Committee. Overall, the government made few concrete proposals, and committed to further study most of the recommendations

put forward by the Committee. The government also committed, among other things, to developing an employment strategy for persons with disabilities and Aboriginal peoples, to enhancing education and technical support for employers, and to breaking down barriers to the recognition of credentials obtained abroad. The Commission will work with the various federal departments involved to fulfill the government's commitments.

Status of Audits

Employers under audit

To have an impact on as many employees as possible, the Commission began in 2000 to focus its efforts on large employers (Figures 1 to 4). Although only 51.1% of employers (253) are under audit, their employees represent 75.4% of the workforce (714,058 employees) covered by the Act. A list of employers currently under audit can be found at the end of this report.

Figure 1 **Percentage of employees under the Act covered by the Commission's audits**

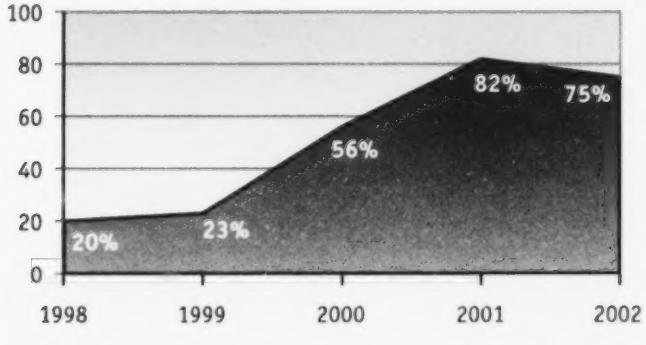


Figure 2 **Number of employees under the Act covered by the Commission's audits**

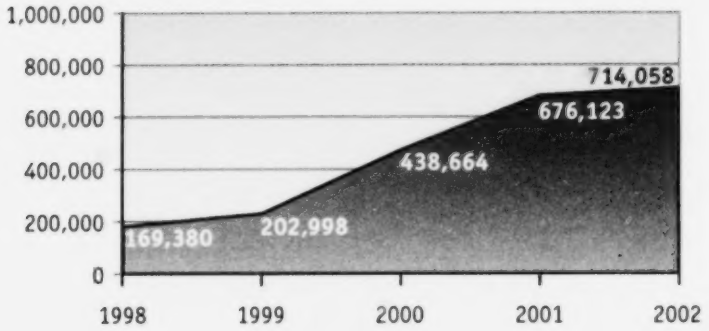


Figure 3 **Percentage of employers under the Act covered by the Commission's audits**

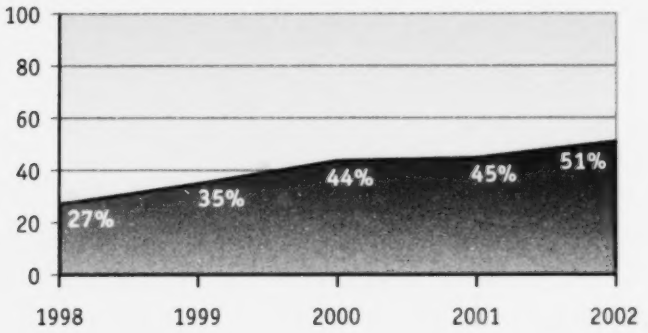
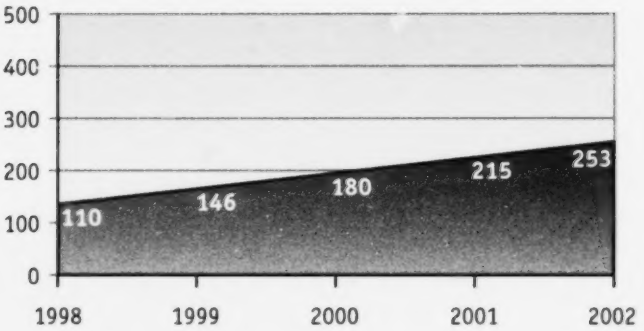


Figure 4 **Number of employers under the Act covered by the Commission's audits**



The slight reduction in the percentage of the workforce under audit (down to 75% from 82% in 2001) is attributable to the extension of the Act this year, through Orders in Councils, to employees of the Canadian Forces, the RCMP and CSIS. When Parliament passed the new *Employment Equity Act* in 1995, it made provisions to have the Act apply to the Canadian Forces and the RCMP at a later date to be determined by regulations. It also required that special regulations be passed before CSIS could be audited. The Commission, which has in earlier reports pointed to the government's delay in passing these regulations, is pleased that the Act has been extended to these organizations. Additional private sector employers also became subject to the Act this year. In total, the number of employees covered by the Act increased from 824,130 to 947,079 and the number of employers subject to the Act rose from 476 to 495.

Since the start of its mandate in 1997, the Commission has initiated audits of 253 employers, or 51.1% of the current employer pool. Because most of these employers required at least one follow-up audit before they could be declared in compliance with the Act, the number of audits started by the Commission since 1997, at 416, is significantly higher than the number of employers audited (Table 1). This number is close to the number of audits that the Commission had estimated it would conduct in the first five years of its mandate.

Table 1 Audits Started and Completed 1997-2002

	2002		Cumulative 1997-2002	
	Started	**Completed**	**Started**	**Completed**
Initial audits	38	27	253	180
Follow-up to initial audits	17	29	144	121
Follow-up to directions	5	6	19	10
Cancelled	—	5	—	25
Total audits	**60**	**67**	**416**	**336**

In 2002, the Commission initiated 60 audits. These comprised 38 new audits, 17 follow-up audits and 5 third audits to determine whether employers had complied with directions.

The slight reduction in the percentage of the workforce under audit (down to 75% from 82% in 2001) is attributable to the extension of the Act this year, through Orders in Councils, to employees of the Canadian Forces, the RCMP and CSIS. When Parliament passed the new *Employment Equity Act* in 1995, it made provisions to have the Act apply to the Canadian Forces and the RCMP at a later date to be determined by regulations. It also required that special regulations be passed before CSIS could be audited. The Commission, which has in earlier reports pointed to the government's delay in passing these regulations, is pleased that the Act has been extended to these organizations. Additional private sector employers also became subject to the Act this year. In total, the number of employees covered by the Act increased from 824,130 to 947,079 and the number of employers subject to the Act rose from 476 to 495.

Since the start of its mandate in 1997, the Commission has initiated audits of 253 employers, or 51.1% of the current employer pool. Because most of these employers required at least one follow-up audit before they could be declared in compliance with the Act, the number of audits started by the Commission since 1997, at 416, is significantly higher than the number of employers audited (Table 1). This number is close to the number of audits that the Commission had estimated it would conduct in the first five years of its mandate.

Table 1 Audits Started and Completed 1997-2002

	2002		Cumulative 1997-2002	
	Started	**Completed**	**Started**	**Completed**
Initial audits	38	27	253	180
Follow-up to initial audits	17	29	144	121
Follow-up to directions	5	6	19	10
Cancelled	—	5	—	25
Total audits	**60**	**67**	**416**	**336**

In 2002, the Commission initiated 60 audits. These comprised 38 new audits, 17 follow-up audits and 5 third audits to determine whether employers had complied with directions.

Five audits were cancelled in 2002, for a total of 25 cancelled audits since 1997. Reasons for cancelling an audit include the closing of a business or its absorption into another company, or a drop in workforce to below 100 employees, the statutory cut-off for the private sector.

Employers in compliance

Since 1997, the Commission has found 105 employers to be in compliance with the Act (Table 2). Of these, only one employer (Status of Women Canada) was found in compliance because its workforce was fully representative of all designated groups. Another 10 employers, or 9.5%, with under-representation in their workforce were found in compliance at the initial stage of an audit, without having to sign undertakings to implement the Act's requirements. The remaining 94 employers, or 89.5%, were required to sign undertakings and undergo a follow-up audit to verify that this work had been done. The 105 employers in compliance at the end of 2002 are listed at the end of this report.

Table 2 Employers in Compliance

Status	2002	Cumulative 1997–2002
Employers with full representation, in compliance at the initial audit	0	1
Employers with under-representation, in compliance at the initial audit (without having to sign undertakings)	3	10
Employers with under-representation, in compliance at the follow-up audit (after signing undertakings)	29	94
Total employers in compliance	**32**	**105**
Employers who were issued a direction by the Commission	3	23
Tribunals (requested by the Commission or by employers)	1	8

Five audits were cancelled in 2002, for a total of 25 cancelled audits since 1997. Reasons for cancelling an audit include the closing of a business or its absorption into another company, or a drop in workforce to below 100 employees, the statutory cut-off for the private sector.

Employers in compliance

Since 1997, the Commission has found 105 employers to be in compliance with the Act (Table 2). Of these, only one employer (Status of Women Canada) was found in compliance because its workforce was fully representative of all designated groups. Another 10 employers, or 9.5%, with under-representation in their workforce were found in compliance at the initial stage of an audit, without having to sign undertakings to implement the Act's requirements. The remaining 94 employers, or 89.5%, were required to sign undertakings and undergo a follow-up audit to verify that this work had been done. The 105 employers in compliance at the end of 2002 are listed at the end of this report.

Table 2 Employers in Compliance

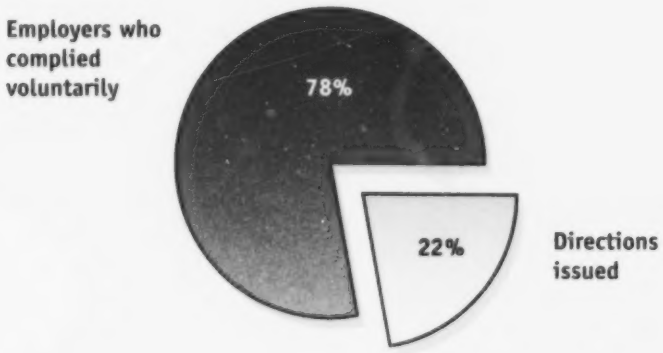
Status	2002	Cumulative 1997–2002
Employers with full representation, in compliance at the initial audit	0	1
Employers with under-representation, in compliance at the initial audit (without having to sign undertakings)	3	10
Employers with under-representation, in compliance at the follow-up audit (after signing undertakings)	29	94
Total employers in compliance	**32**	**105**
Employers who were issued a direction by the Commission	3	23
Tribunals (requested by the Commission or by employers)	1	8

Employers in enforcement

Parliament provided that the *Employment Equity Act* was to be applied by the Commission in a spirit of persuasion and cooperation, and that enforcement measures would be taken as a last resort. The latest parliamentary review of the Act endorsed this approach.

The Commission finds that this approach has been effective in most cases. In five years of audits, the Commission has had to issue directions to only 23 employers; of these, 10 are now in compliance with the Act.

Figure 5 Voluntary compliance vs. Directions (1997-2002)



In 2002, the Commission issued directions to three employers: Bradley Air Service (First Air), the Canadian Grain Commission and Allied Systems (Canada) Company. A list of all employers who have been issued directions is included at the end of this report.

The Commission referred one employer to the Employment Equity Review Tribunal in 2002. N. M. Paterson & Sons (Grain) has failed to implement the undertakings it had signed in 1999 and to abide by the direction issued in 2000. No date has been set for this hearing. A list of all employers referred to the Tribunal can be found at the end of this report.

The number of directions issued by the Commission peaked at 10 in 2000, decreasing significantly to 3 in 2002 (Figure 6). Similarly, the number of cases referred to the Tribunal by the Commission or by employers reached its maximum at 4 in 2001, dropping to 1 in 2002. This pattern is the result of the launch of a large number of audits (110) in 1998, which led to directions and referrals to the Tribunal two to three years later.

Figure 6 **Number of directions issued (1998-2002)**

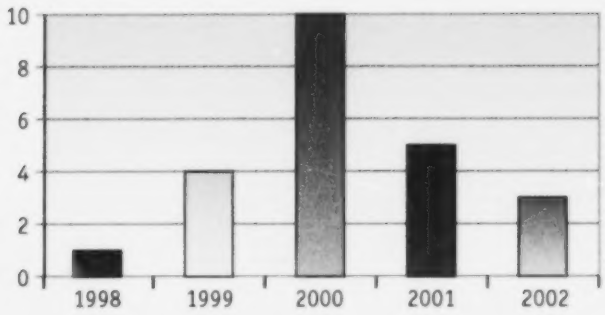
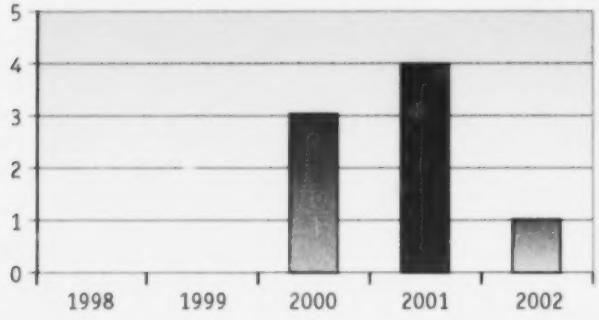


Figure 7 **Number of referrals to Tribunal (by the Commission or by employers) 1998-2002**



Education and promotion

In addition to its audit work, the Commission's Employment Equity Branch delivers training sessions, presentations and workshops that explain the Act, dispel myths and help employers better understand their obligations under the Act. They also give the Commission a better understanding of the concerns of employers, unions, stakeholders and designated group members. The Commission delivered 57 training sessions, presentations and workshops across the country in 2002.

Crossing a New Threshold

In addition to requiring that employers identify barriers and develop an employment equity plan to respond to under-representation, the Act also requires that employers make reasonable efforts to implement their plans and achieve progress toward eliminating gaps between representation and labour market availability. In 2002, the Commission began monitoring employers that had been found in compliance with the Act to ensure that they are acting on their plans and meeting their employment equity goals.

The Commission compares the results achieved by employers with the goals that they have set in their employment equity plans. If the goals are met, it can be assumed that employers have correctly identified barriers to the employment of designated groups, that the plan contained appropriate measures to remove those barriers and to improve representation, and that employers are making reasonable efforts to implement their plans.

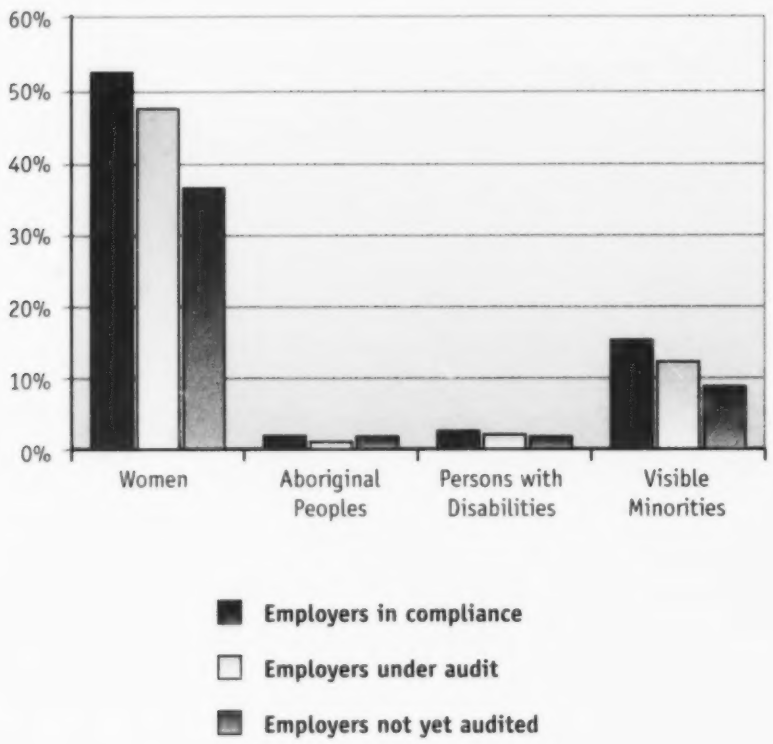
If employers have failed to meet their goals, the Act allows the Commission to conduct a new audit to determine why. The Commission may then require new undertakings from the employer to correct any deficiencies. In 2002, initial results from the monitoring of a small sample of compliant employers became available.

Do employers in compliance achieve better representation?

There is mounting evidence that the audits are increasing the representation of the four designated groups in both the private and public sectors.

The combined workforce of private sector employers found in compliance with the Act is more representative than that of private sector employers who have not been audited or have not yet completed the audit process (Figure 8).

Figure 8 **Federally Regulated Private Sector Employers**



In the public sector, the representation of all designated groups is higher in the workforce of departments in compliance as opposed to the workforce of departments that have not been audited or have not yet completed the audit process. The most striking example is the level of representation of persons with disabilities, which stands at 6.0% among public sector employers in compliance but at only 4.6% among public sector employers not yet in compliance. This difference, although attributable in part to a rise in the number of employees who identify themselves as persons with disabilities, demonstrates that it is possible to achieve a level of representation close to labour market availability (6.5%) for this designated group.

Are employers in compliance meeting their goals?

After they are found in compliance with the Act, employers set three-year goals for hiring and promoting members of designated groups, as part of their employment equity plan.

By the end of 2001, 25 private sector employers were two years into this three-year period and had met approximately 30% of their goals. The proportion of goals met

varied by designated group: these employers met 50% of their goals for hiring women, 31% of these goals for visible minorities, 27% for Aboriginal peoples and only 16% for persons with disabilities. The Commission is completing its monitoring of the performance of these and other employers and will be initiating audits of those who have failed to make reasonable progress in achieving their three-year goals.

As pointed out earlier, these results are still preliminary, since they apply to a limited number of employers and cover only a two-year period. Over the next few years, it should be possible to spot significant trends that will show whether reasonable progress is being achieved. Although it is too early to draw definitive conclusions, these results could indicate that:

- Employers in compliance continue to show better results in terms of representation than employers who have not achieved compliance.
- It will be a challenge for many employers to fully meet their goals. This means that over the next few years, the Commission may have to re-audit a good number of employers. However, this may prove difficult without new resources, since the Commission still has to audit 242 employers whose initial compliance with the Act has yet to be verified.
- The audit process itself contributes to reaching the Act's ultimate purpose—breaking down barriers to employment and ensuring full representation of designated groups.

Progress of Designated Groups

Data in this section is drawn from annual employment equity reports filed by public and private sector employers. More detailed data, as well as important technical notes required to interpret this information, are provided in 2002 Employment Equity: A Year-End Review.

Women

In the private sector. In 1987, women made up 40.1% of the private sector workforce. By 2001, their representation had increased to 44.9%, in line with their 46.4% availability. Women's share of hirings increased to 41.3% in 2001 from 38.7% the previous year.

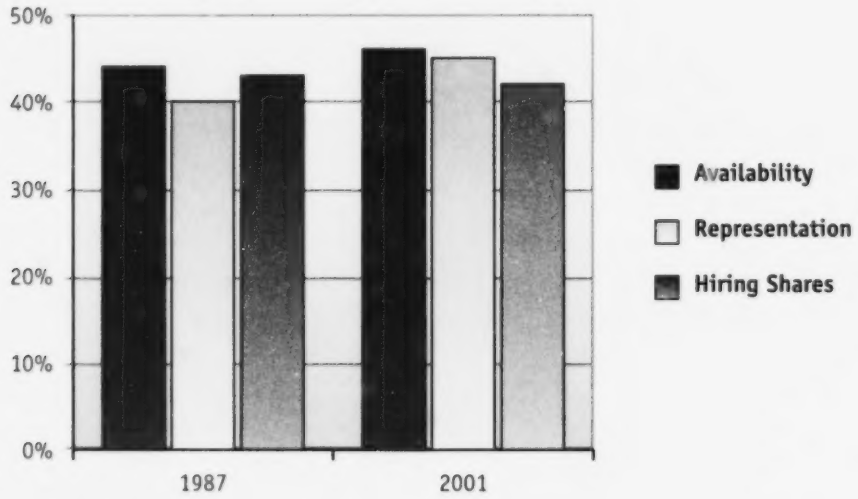
Women's representation varied considerably from one industrial sector to another. It was highest in the banking sector (71.0%), where women hold most of the large

number of clerical jobs, though they are increasingly moving into professional and managerial positions. Women's representation was lowest in the transportation sector (24.6%), where a large proportion of jobs have not traditionally been held by women.

In 2001, women's share of senior management positions increased slightly from the previous year to 19.6%. The banking sector saw a particularly notable increase in women senior managers, from 23.7% in 2000 to 25.4%, which surpasses the 1996 Census benchmark of 20.8%.

Women are still concentrated in part-time and temporary employment and in lower paying clerical and sales and service positions. This helps explain why on average they receive only 81% of the salary received by men.

Figure 9 Women
Private Employers and Crown Corporations

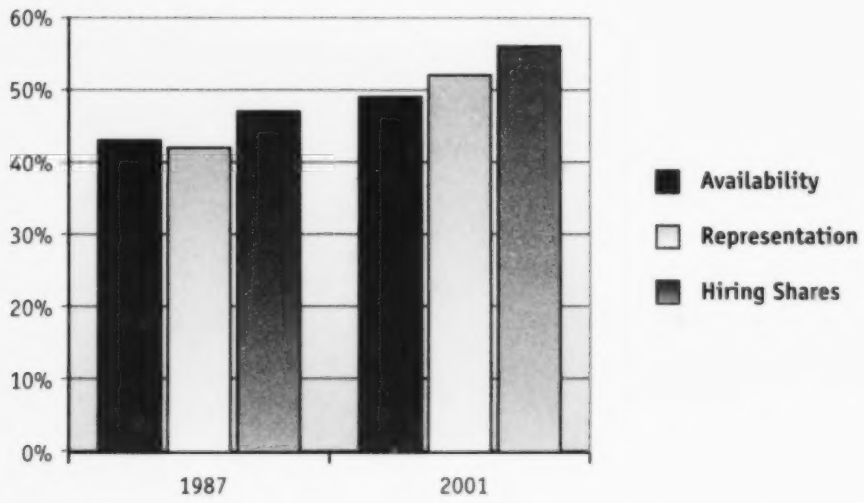


In the public sector. Women's representation in the federal public sector was 52.5% as of March 31, 2002, slightly higher than the previous year and reflective of the Census benchmark of 46.4%. This is a substantial improvement over 1987, when 42% of federal public servants were women. Women received 56.8% of all hires, approximately the same as in the previous year.

The share of executive positions held by women has increased from 10.7% in 1987 to 32.0% as of March 31, 2002. Women received 42.5% of all hires in the executive category in 2001, a substantial increase from 34.1% the previous year. In the scientific and professional category, women received close to 50% of all hires, and now occupy 38.9% of all positions.

Although these are encouraging signs of progress, there remains room for improvement. Women continue to be hired more often into temporary positions. In 2001, 25% of women were hired into permanent positions compared to 32% of men. In addition, 43% of women were hired into administrative support positions, compared to 16% of men.

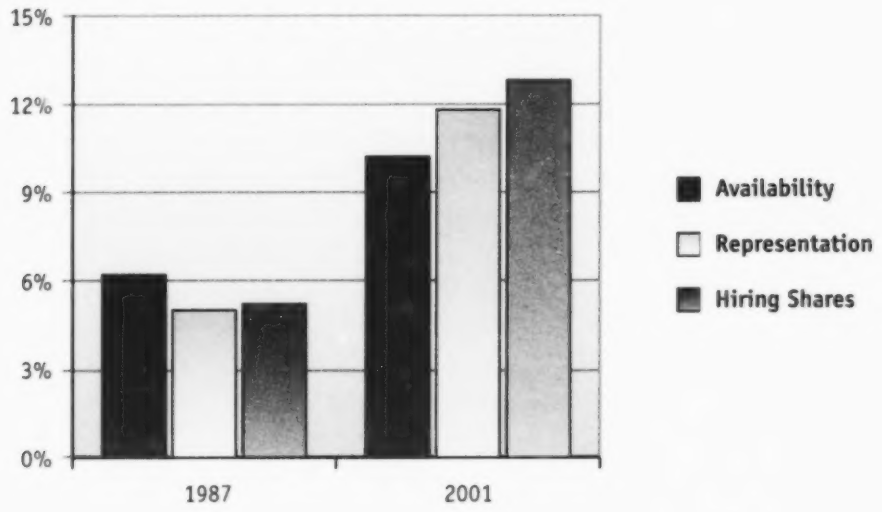
Figure 10 Women
Federal Public Service



Members of Visible Minority Groups

In the private sector. The representation of visible minorities has increased steadily from 4.9% in 1987 to 11.7% as of December 31, 2001. Although this is in line with the 10.3% 1996 Census benchmark, the 2001 Census is expected to establish a higher estimate of labour market availability for this group. In 2001, visible minorities received 12.6% of all hires, up from 12.0% the previous year. This percentage has surpassed the 1996 Census benchmark for the past three years.

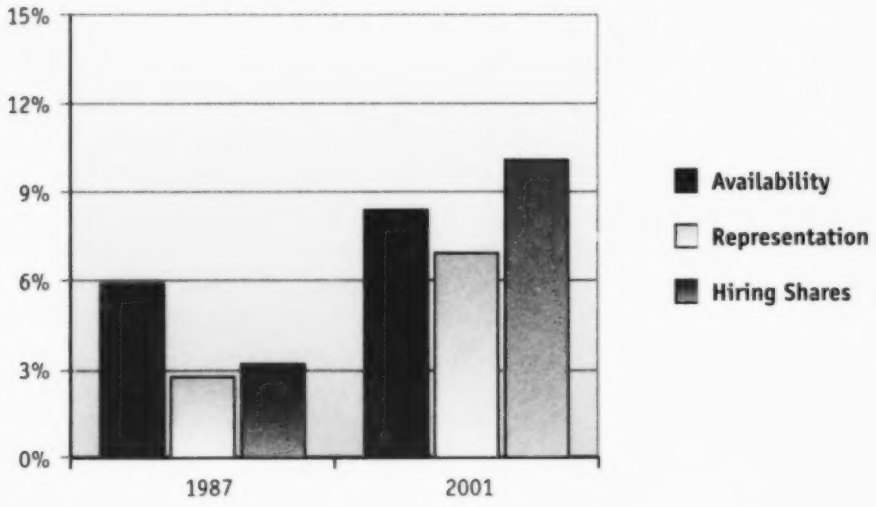
Figure 11 Visible Minorities
Private Employers and Crown Corporations



In the public sector. In 1987 visible minorities held 2.7% of all positions in the federal public service. By March 31, 2002, their representation had increased to 6.8%. Treasury Board data indicate that the share of hires received by visible minorities has increased substantially from 8.1% the previous year to 10.0% this year. More strikingly, their share of permanent hires rose from 11.5% in 2000 to 12.3% in 2001, and their share of hires into temporary jobs was 9.1%, a substantial increase from the year before when they received 7.3%.

Much of this progress can be attributed to the *Embracing Change* initiative. The targets set under this initiative are a good example of the kind of proactive goals needed to remedy the past exclusion of visible minorities from the public service. However, the Commission is concerned that at the current rate of progress, the government will fail to meet its target. Although the share of hiring for visible minorities has nearly doubled from 5.7% to 10.0%, this is significantly below the 20% hiring goal which the government wanted to meet by March 2003. The same 20% goal applies to the Executive Category where, as of March 2002, visible minorities held 3.8% of positions, and of the 73 hires into this category in 2001-2002, three (4.1%) went to visible minorities. In view of this shortfall and of the pending increase in availability which will result from the 2001 Census, the Commission recommends that the government maintain this initiative and strengthen its approach with additional measures and necessary funding.

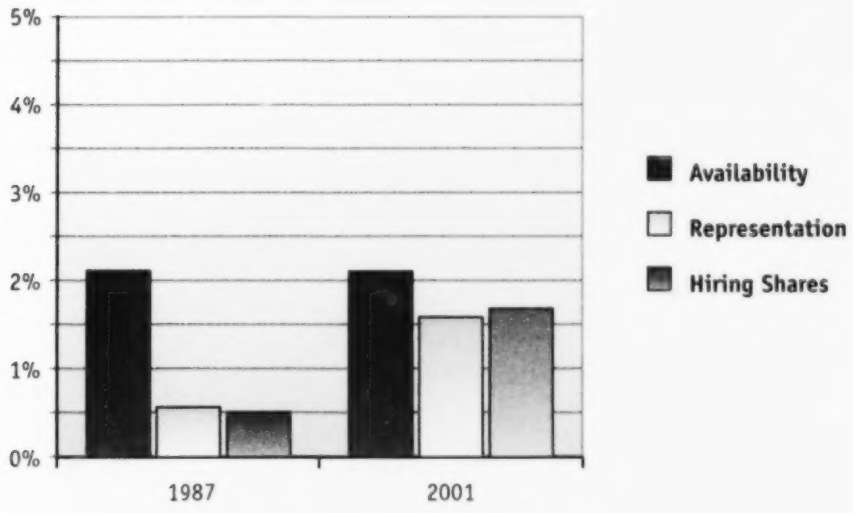
Figure 12 Visible Minorities
Federal Public Service



Aboriginal Peoples

In the private sector. In 1987, 0.6% of private sector employees were Aboriginal peoples. By 2001, this share had risen to 1.6%, slightly higher than the 1.5% achieved in 2000 but still lower than the 1996 Census benchmark of 2.1%. The share of hires received by Aboriginal peoples increased slightly from 1.6% in 2000 to 1.7% in 2001. Overall retention does not appear to be a major problem since Aboriginal peoples did not leave jobs in higher numbers than what would be expected. For the second year in a row, the number of hires received by Aboriginal peoples substantially exceeded the number of terminations.

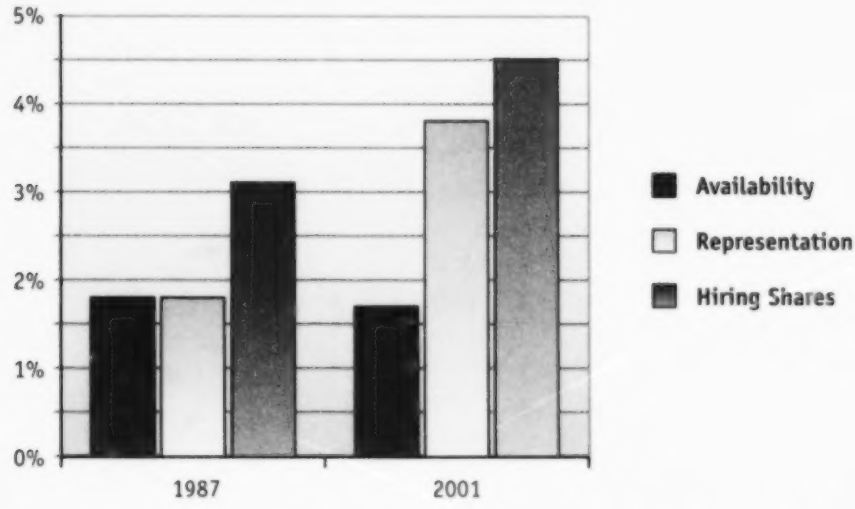
Figure 13 Aboriginal Peoples
Private Employers and Crown Corporations



In the public sector. In 1987, 1.8% of federal public servants were Aboriginal peoples. As of March 31, 2002, this share had risen to 3.8%, up from 3.6% the previous year. Aboriginal peoples received 4.5% of all hires in 2001, more than double the 1996 Census benchmark of 2.1%.

Among the 41 federal departments and agencies with 200 or more employees, the Department of Indian and Northern Affairs Canada (INAC), where Aboriginal peoples occupy 29.9% of all positions, employs close to one-fifth of all Aboriginal peoples in the federal public service. Even with INAC removed, the representation of Aboriginal peoples in the public service is 3.2%, substantially higher than the 2.1% Census benchmark. As of March 31, 2002, 34 or 83% of these 41 departments and agencies met the Census benchmark of 2.1%, an increase of eight over the previous year.

Figure 14 **Aboriginal Peoples**
Federal Public Service

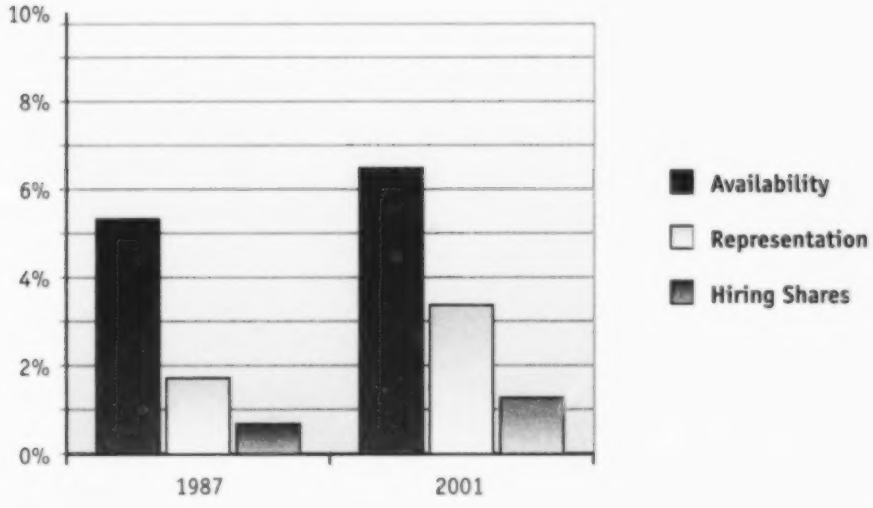


People with Disabilities

In the private sector. Of all the designated groups, people with disabilities in the private sector have least benefited from the Act. People with disabilities make up only 2.3% of the private sector workforce, only a slight increase over the 1.6% share reported in 1987 and far below the 6.5% labour market availability for this group. In 2001, the share of hires received by persons with disabilities increased only slightly to 1.2% from 1.0% the previous year. In sharp contrast to the other three designated groups, the number of persons with disabilities hired was substantially lower than the number who left the workforce.

In its response to the 2002 report on the Act from the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, the government committed to work with the provinces and territories on a strategy for increasing the number of persons with disabilities in the workforces of all employers covered by the Act. The Commission awaits with interest the outcome of the government's discussions and initiatives for this designated group, and will continue to call for more vigorous action until people with disabilities are no longer systematically excluded from their fair share of employment.

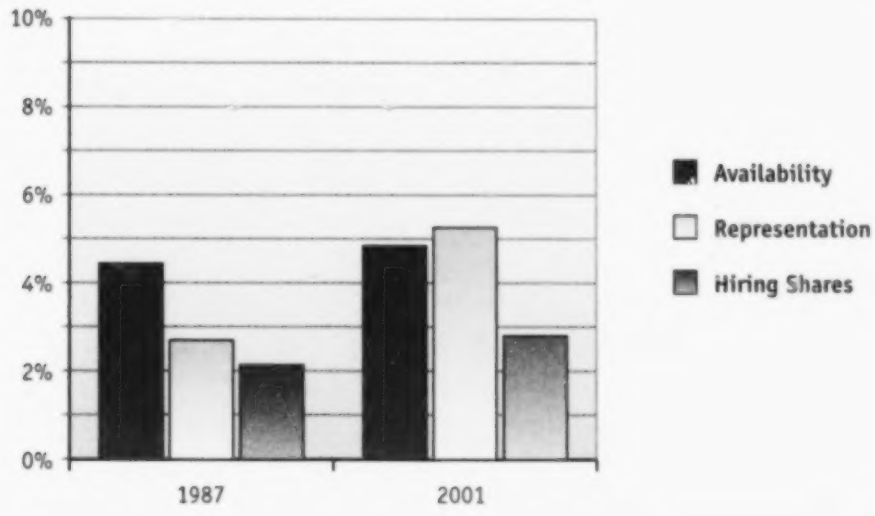
Figure 15 People with Disabilities
Private Employers and Crown Corporations



In the public sector. The representation of persons with disabilities in the federal public sector increased to 5.3% as of March 31, 2002, up from 2.6% in 1987. Although higher than the 4.8% benchmark used by Treasury Board, this share still falls short of this group's 6.5% labour market availability (based on the 1991 Health and Activity Limitation Survey).

The increase in the number of persons with disabilities in the federal public service is mainly attributable to increased self-identification, not hires. In fact, in 2001-2002, more persons with disabilities left the public service than were hired. People with disabilities made up only 2.8% of hires during that year, down from 3.1% the previous year. In the same year, only one person with a disability was appointed to the Executive group and the share of hires received by people with disabilities in all other occupational categories was substantially lower than both the Treasury Board benchmark of 4.8% and a labour market availability of 6.5%. During the course of its audits, the Commission is carefully evaluating hiring goals for this designated group. As with other employment equity goals, the Commission will monitor the implementation of goals for hiring people with disabilities.

Figure 16 People with Disabilities
Federal Public Service



Our New Demographics

Results from the 2001 Census affirm Canada's growing diversity.

- Canadians who are members of visible minorities now constitute 13.4% of the country's population, up from 11.2% in 1996. With an increasingly urban population, the concentration of visible minority Canadians in some major cities is as high as 37%.
- Aboriginal persons now constitute 3.3% of the nation's population, up from 2.8% five years ago. Aboriginal children, who represent 5.6% of all Canadian children aged 14 and under, will have a significant impact on the Canadian labour market in the future.

These changes will likely be reflected in higher availability data for employers subject to the *Employment Equity Act*. As a result, employers will need to revise their workforce analyses and hiring goals to take these increases into account.

Economic globalization puts a premium on using all key resources in the most effective and efficient manner, and human resources is increasingly the most important of these resources. These demographic changes also point to employment equity as a critical element in supporting the Canadian environment as it adjusts to the new realities of a value based economy.

Biographies of Commissioners

Mary M. Gusella

Mary Gusella was appointed Chief Commissioner on August 7, 2002. A member of the Bar of Ontario, she obtained her LLB from the University of Ottawa. She also holds a certificate from the Canadian Securities Institute and has completed courses in negotiation and mediation in the Professional Instruction for Lawyers Program at Harvard Law School. In her three decades in the Public Service of Canada, Ms. Gusella served in many senior level positions including that of Deputy Minister of Multiculturalism and Citizenship, President of the Atlantic Canada Opportunities Agency and Chairman and President of Enterprise Cape Breton, Commissioner of the Public Service Commission, Head of The Leadership Network, and as the Canadian Chair of the International Joint Commission. Ms. Gusella's major areas of expertise and professional interest are organizational change, people management and innovation. She has served on the Board of Trustees of the National Film Board of Canada, on the Board of Directors of the Institute of Public Administration of Canada and as President of that institute in 1999–2000.

Anne Adams

Anne Adams of Montreal joined the Commission in 1999. She holds a BA from the University of Montreal and a Masters in industrial relations from Queen's University. She is a bilingual and bicultural Canadian who, during her career in the public service of Canada, worked to advance the cause of women's rights and human rights at home and abroad. She developed the women's employment policy for Canada and managed the implementation of the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program in the Quebec Region. As Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation, she went on to develop a very successful international human rights training program. In 1992, Ms. Adams received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in recognition of these efforts. She has served on a number of boards of trade and boards of directors of community organizations, including la Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has served as president of FRAPPE (Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique). In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., specializing in employment equity and international development.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., has been a member of the Commission since 1995. An educator, school principal, and community volunteer, Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Cultural Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Co-operation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation. In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award and, in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member. In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and for legal professionals interested in disability rights issues.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association. Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the *Indian Act*, and other federal, provincial, and territorial legislation affecting Aboriginal peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.

Appendix A — Tables on Employers and Employees Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit

Table 3 Total Number of Employers and Employees by Sector Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit

Sector	Sub Sector	Subject to the Act		Under Audit	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2001)	Banking	22	195,870	16	171,876
	Communications	88	215,330	47	176,128
	Transportation	246	178,121	90	104,726
	Other*	52	45,438	26	40,570
Federal Public Service (as of March 31, 2002)		68	157,511	65	156,070
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2002)		19	154,809	9	64,688
TOTAL		**495**	**947, 079**	**253**	**714,058**

* The "Other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

Table 4 Public Sector Organizations Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit by Employer Size

Range	Public Service (as of March 2002)				Separate Agencies (as of March 2002)			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	4	67,889	4	67,889	3	126,285	1	47,083
2,000 - 9,999	14	72,759	14	72,759	6	24,350	4	15,924
1,000 - 1,999	5	6,807	3	4,076	1	1,148	0	0
500 - 999*	6	4,379	7	5,639	1	627	1	627
100 - 499	20	5,138	20	5,138	8	2,399	3	1,054
less than 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	**68**	**157,511**	**65**	**156,070**	**19**	**154,809**	**9**	**64,688**

* The number of employers subject to the Act and under audit reflects changes in size of some public sector organizations since audits were begun.

Table 5 Private Sector Organizations Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit by Employer Size

Range	Subject to the Act (as of December 31, 2001)		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus*	14	366,110	14	323,041
2,000 - 9,999	32	116,431	27	91,549
1,000 - 1,999	37	51,472	28	39,748
500 - 999	54	38,488	25	18,096
100 - 499	262	61,565	83	20,768
less than 100	9	693	2	98
TOTAL	**408**	**634,759**	**179**	**493,300**

* The number of employers subject to the Act includes all employers as of December 31, 2001.

Appendix A — Tables on Employers and Employees Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit

Table 3 Total Number of Employers and Employees by Sector Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit

Sector	Sub Sector	Subject to the Act		Under Audit	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2001)	Banking	22	195,870	16	171,876
	Communications	88	215,330	47	176,128
	Transportation	246	178,121	90	104,726
	Other*	52	45,438	26	40,570
Federal Public Service (as of March 31, 2002)		68	157,511	65	156,070
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2002)		19	154,809	9	64,688
TOTAL		**495**	**947, 079**	**253**	**714,058**

* The "Other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

Table 4 Public Sector Organizations Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit by Employer Size

Range	Public Service (as of March 2002)				Separate Agencies (as of March 2002)			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus	4	67,889	4	67,889	3	126,285	1	47,083
2,000 - 9,999	14	72,759	14	72,759	6	24,350	4	15,924
1,000 - 1,999	5	6,807	3	4,076	1	1,148	0	0
500 - 999*	6	4,379	7	5,639	1	627	1	627
100 - 499	20	5,138	20	5,138	8	2,399	3	1,054
less than 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	**68**	**157,511**	**65**	**156,070**	**19**	**154,809**	**9**	**64,688**

* The number of employers subject to the Act and under audit reflects changes in size of some public sector organizations since audits were begun.

Table 5 Private Sector Organizations Subject to the *Employment Equity Act* and Under Audit by Employer Size

Range	Subject to the Act (as of December 31, 2001)		Under Audit	
	Employers	Employees	Employers	Employees
10,000 plus*	14	366,110	14	323,041
2,000 - 9,999	32	116,431	27	91,549
1,000 - 1,999	37	51,472	28	39,748
500 - 999	54	38,488	25	18,096
100 - 499	262	61,565	83	20,768
less than 100	9	693	2	98
TOTAL	**408**	**634,759**	**179**	**493,300**

* The number of employers subject to the Act includes all employers as of December 31, 2001.

Table 6 Private Sector Organizations and Employees Subject to the *Employment Equity Act* by Province and Sector (as of December 31, 2001)

Province/ Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communications		Transportation		Other		TOTAL	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,466	6	3,060	8	2,175	1	113	20	6,814
Prince Edward Island	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1,134
Nova Scotia	6	4,913	6	5,199	13	3,997	2	254	27	14,363
New Brunswick	6	3,418	9	6,055	12	3,616	2	223	29	13,312
Quebec	11	31,064	40	47,695	61	29,907	12	4,011	124	112,677
Ontario	16	106,563	48	88,855	104	61,033	32	26,877	200	283,328
Manitoba	6	5,152	11	7,210	19	11,286	12	3,933	48	27,581
Saskatchewan	5	4,102	7	3,049	12	3,430	8	3,905	32	14,486
Alberta	8	15,507	27	21,684	55	24,042	10	1,687	100	62,920
British Columbia	9	21,200	25	27,208	47	26,968	7	1,177	88	76,553
Northwest Territories	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Residual**		2,023		4,249		10,839		3,258		20,369
Canada***	22	195,870	88	215,330	246	178,121	52	45,438	408	634,759

Note: The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

** Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report in those regions where they have at least 100 employees.

*** The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.

Table 6 Private Sector Organizations and Employees Subject to the *Employment Equity Act* by Province and Sector (as of December 31, 2001)

Province/ Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communications		Transportation		Other		TOTAL	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,466	6	3,060	8	2,175	1	113	20	6,814
Prince Edward Island	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1,134
Nova Scotia	6	4,913	6	5,199	13	3,997	2	254	27	14,363
New Brunswick	6	3,418	9	6,055	12	3,616	2	223	29	13,312
Quebec	11	31,064	40	47,695	61	29,907	12	4,011	124	112,677
Ontario	16	106,563	48	88,855	104	61,033	32	26,877	200	283,328
Manitoba	6	5,152	11	7,210	19	11,286	12	3,933	48	27,581
Saskatchewan	5	4,102	7	3,049	12	3,430	8	3,905	32	14,486
Alberta	8	15,507	27	21,684	55	24,042	10	1,687	100	62,920
British Columbia	9	21,200	25	27,208	47	26,968	7	1,177	88	76,553
Northwest Territories	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Residual**		2,023		4,249		10,839		3,258		20,369
Canada***	22	195,870	88	215,330	246	178,121	52	45,438	408	634,759

Note: The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

** Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report in those regions where they have at least 100 employees.

*** The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.

Table 7 Private Sector Organizations and Employees Under Audit by Province and Sector (as of December 31, 2001)

Province/ Territory	INDUSTRIAL SECTOR									
	Banking		Communications		Transportation		Other		TOTAL	
	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees	Employers	Employees
Newfoundland	5	1,433	3	1,332	4	1,274	0	0	12	4,039
Prince Edward Island	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
Nova Scotia	6	4,994	6	2,791	9	1,763	2	1,888	23	11,436
New Brunswick	6	2,798	8	6,528	9	2,964	0	0	23	12,290
Quebec	12	30,793	22	38,811	29	15,195	5	1,885	68	86,684
Ontario	12	87,691	29	75,873	42	31,494	12	23,303	95	218,361
Manitoba	6	5,059	8	6,446	11	7,765	7	4,138	32	23,408
Saskatchewan	5	4,003	3	2,441	7	2,846	4	4,307	19	13,597
Alberta	8	13,960	16	16,314	23	13,965	4	1,982	51	46,221
British Columbia	10	19,754	16	22,276	22	20,201	6	1,677	54	63,908
Northwest Territories	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
Residual**		1,075		2,607		6,128		1,740		11,550
Canada***	16	171,876	47	176,128	90	104,726	26	40,570	179	493,300

Note: The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

** Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report in those regions where they have at least 100 employees.

*** The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.

Appendix B — Lists of Employers Audited Under the *Employment Equity Act*

List of employers audited or being audited (253) — 1997–2002

* Audits with an asterisk have been cancelled because the employer is no longer subject to the *Employment Equity Act*

Banking (16)

Bank of America Canada
BMO Financial Group
BNP Paribas
Canadian Imperial Bank of Commerce
Canadian Western Bank
Citibank Canada Ltd.
Citizen's Bank of Canada
HSBC Bank Canada
IntesaBci (previously Banca Commerciale Italiana of Canada)
Laurentian Bank of Canada
National Bank of Canada
RBC Financial Group
Scotiabank
Société Générale (Canada)
Symcor Services Inc.
TD Bank Financial Group, The

Communications (47)

Amtelecom Group Inc.
AT&T Canada Long Distance Services Company
BC Tel.*
Bell Canada
Bell Mobility Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call-Net Enterprises (Sprint Canada)
Canada Post Corporation
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Satellite Communications Inc.
Canpar Transport Ltd.
CHUM Ltd.
Craig Broadcast Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Expertech Network Installation Inc.
Federal Express Canada Ltd.
Fundy Cable Ltd.*
Global Communications Ltd.
Manitoba Telecom Services Inc.
Maritime Broadcasting Systems Ltd.
Mayne Nickless Transport Inc.
Monarch Broadcasting Ltd.*
New Brunswick Telephone Co. Ltd.*
Newcap Broadcasting
Nortel Networks Ltd.
Northern Telephone Ltd.
Northwestel Inc.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Pelmorex Radio Inc.*
Purolator Courier Ltd.
Rogers Broadcasting Ltd.
Rogers Cable TV Ltd.
Rogers Communications Inc.
Rogers Wireless Inc.
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Swift Sure Courier Service Ltd.*
Teleglobe Canada Inc.
Telus Communications (Edmonton) Inc.*
Telus Communication
Telus Mobility Inc.*
Telus Quebec
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée
WIC Radio Ltd.*
WIC Television Ltd.*

Transportation (90)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltd.
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltd.
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
Arnold Bros. Transport Ltd.
Arrow Transportation Systems*
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Transport Inc.
Blanchard Transport Ltd.*
Bradley Air Services Ltd.(First Air)
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
Canada 3000 Airlines Ltd.*
Canada 3000 Airport Services Ltd.*
Canada Maritime Agencies Ltd.
Canada Steamship Lines Inc.*
Canadian Airlines International Ltd.*
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Canadian National Railway Company
Canadian Pacific Railway Company
Cascade Aerospace Inc. (previously part of Conair Aviation)
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Delta Air Lines Inc.
Duke Energy Inc. (previously Westcoast Energy Inc.)
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freights Corporation
ERB Enterprises Inc.
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Greyhound Canada Transportation Corp.
Helijet Airways Inc.
Household Movers & Shippers Ltd.*
Hudson General Aviation Services Inc.
Imperial Oil Ltd.*
Innotech Aviation Ltd.
Inter-Canadian (1991) Inc.*
KLM Royal Dutch Airlines*
Laidlaw Carriers Inc.
Laidlaw Transit Ltd.*
Marine Atlantic Inc.
Meyers Transport Ltd.
Midland Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Ottawa Carleton Regional Transit Commission
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Sharp Bus Lines Ltd.*
SLH Transport Inc.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société de transport de l'Outaouais
St. Lawrence Seaway Management Corporation, The
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert (1973) Ltée
Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
TST Solutions Inc.
Upper Lakes Group Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.

Vancouver International Airport Authority
Via Rail Canada Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Williams Moving & Storage (BC) Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Other (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agpro Grain Ltd. Partnership*
Agricore United
Atomic Energy of Canada Ltd.
Brinks Canada Ltd.
Business Development Bank of Canada
Cameco Corporation
Canada Council for the Arts, The
Canada Science and Technology Museum Corp.
Canadian Museum of Civilization
Canadian Press, The
Canadian Wheat Board
Cape Breton Development Corporation*
Cargill Ltd.
Export Development Corporation
Farm Credit Corporation
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
Securicor Cash Services Ltd.
Telus Management Services Inc.
United Grain Growers Ltd.*
Verreault Navigation Inc.

Federal Departments and Agencies (65)

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Canada Economic Development for Quebec Regions
Canada Industrial Relations Board
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Management Development
Canadian Dairy Commission
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Commission
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Canadian International Development Agency
Canadian International Trade Tribunal
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Citizenship and Immigration Canada
Civil Aviation Tribunal of Canada
Communication Canada
Correctional Service Canada
Copyright Board of Canada
Environment Canada
Finance Canada
Fisheries and Oceans
Foreign Affairs and International Trade
Hazardous Materials Information Review Commission
Health Canada
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board
Indian and Northern Affairs
Industry Canada
International Joint Commission
Justice Canada
Law Commission of Canada
NAFTA - Secretariat, Canadian Section
National Archives of Canada
National Defence (Civilian Staff)
National Farm Products Council
National Library of Canada
National Parole Board
Natural Resources Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada

Office of the Secretary to the Governor General
Office of the Information Commissioner of Canada
Passport Office
Patented Medicine Prices Review Board
Privacy Commissioner of Canada
Privy Council Office
Public Service Commission of Canada
Public Works and Government Services Canada
Registry of Competition Tribunal
Registry of the Federal Court of Canada
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)
Solicitor General Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Tax Court of Canada
Transport Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada, Secretariat
Veterans Affairs Canada
Western Economic Diversification Canada

Separate Employers in the Public Sector (9)

Canadian Customs and Revenue Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Personnel Support Agency
Canadian Nuclear Safety Commission
National Film Board of Canada
National Research Council Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
Office of the Auditor General of Canada
Parks Canada Agency

Sector	Total
Banking	16
Communications	47
Transportation	90
Other	26
Federal Departments and Agencies	65
Separate Employers in the Public Sector	9
Total Audits	**253**

List of employers in compliance (105) — 1997–2002

Bold denotes employers in compliance at first phase of the audit

Banking (6)

BMO Financial Group
Citibank Canada Ltd.
IntesaBci (Banca Commerciale Italiana of Canada)
HSBC Bank Canada
Scotiabank
Société Générale (Canada)

Communications (16)

Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobility Cellular Inc.
Bell Mobility Paging
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Canadian Satellite Communications Inc.
Craig Broadcasting Systems Inc.
DHL International Express Ltd.
Global Communications Ltd.
Newcap Broadcasting
Nortel Networks Ltd.
Northern Telephone Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Standard Radio/Broadcasting Inc.
Telus Communication
Telus Quebec
Videon CableSystems Inc.

Transportation (43)

A.J. Bus Lines Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltd.
Algoma Central Corporation
American Airlines Inc.
Arnold Bros. Transport Ltd.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Calgary Airport Authority
Canada Maritime Agencies Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Helicopters Ltd.
Cascade Aerospace
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltd.
Meyers Transport Ltd.
Midland Transport Ltd.
N. M. Paterson and Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nesel Fast Freight Inc.
Northern Transportation Company Ltd.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Provincial Airlines Ltd.
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Robert Ltd.
Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freigtways Ltd.
Vancouver International Airport Authority
Williams Moving and Storage (BC) Ltd.

Other (10)

Atomic Energy of Canada Ltd.
Cameco Corporation
Canadian Press, The
Canada Council for the Arts
Export Development Corporation
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
Pacific Elevators Ltd.

Saskatchewan Wheat Pool
Securicor Cash Services Ltd.
Verreault Navigation Inc.

Federal Departments and Agencies (28)

Atlantic Canada Opportunities Agency
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Canadian Heritage
Correctional Services
Finance Canada
Foreign Affairs and International Trade
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board
Indian and Northern Affairs
Justice Canada
National Archives of Canada
National Parole Board
Natural Resources Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada
Office of the Secretary to the Governor General
Privy Council Office of Canada
Public Works and Government Services Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada, Secretariat
Western Economic Diversification Canada

Separate Employers in the Public Sector (2)

National Film Board
Natural Sciences & Engineering Research Council

List of Directions and Referrals to Tribunal — 1997–2002

Directions (23)

Banking (2)

IntesaBci (Banca Commerciale Italiana of Canada) (now in compliance)
Laurentian Bank of Canada

Communications (3)

AT&T Canada
DHL International Express Ltd. (now in compliance)
Fundy Cable Ltd. (direction cancelled, since this employer is no longer subject to the Act)

Transportation (13)

Adby Transport Ltd.
Air France (now in compliance)
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc. (now in compliance)
Bradley Air. Serv. (First Air)
Byers Transport Ltd. (audit held in abeyance)
Conair Aviation (now in compliance)
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc. (now in compliance)
Trimac Transportation Management Ltd. (now in compliance)
Van-Kam Freightways Ltd. (now in compliance)
Westcan Bulk Transport Ltd.

Other (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Federal Departments and Agencies (4)

Canadian Grain Commission
Environment Canada
National Archives of Canada (now in compliance)
Natural Resources Canada (now in compliance)

Employers who requested that the Tribunal review the direction issued to them by the Commission(4)

Banking (1)

Laurentian Bank of Canada (the Commission withdrew the direction, and the Tribunal dismissed the employer's motion)

Communications (1)

DHL International Express (referral withdrawn by the employer, who is now in compliance)

Federal Departments and Agencies (2)

Environment Canada (referral withdrawn by the employer)
Natural Resources Canada (referral withdrawn by the employer, who is now in compliance)

Employers referred to Tribunal by the Commission for failure to comply with the direction issued (4)

Transportation (2)

Conair Aviation (referral withdrawn since this employer is now in compliance)
Nesel Fast Freight (referral withdrawn since this employer is now in compliance)

Other (1)

N. M. Paterson & Sons (Grain)

Federal Departments and Agencies (1)

Natural Resources Canada (referral withdrawn since this employer is now in compliance)

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel

2002

Canada

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

470 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud
1002 - 175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)
750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

308 - 10010 106 Street
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

420 - 757, rue Hastings Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel

2002

Canada

- Le rapport annuel que la Commission soumet au Parlement sur ses activités concernant l'équité en matière d'emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, se retrouve dans la section « Équité en matière d'emploi » du présent rapport. En outre, la Commission publiera en avril 2003 un rapport plus exhaustif intitulé *Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002*. Ce dernier, qui sera affiché dans le site Web de la Commission, décrit le processus de vérification et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*.

- Il est possible de commander des exemplaires du *Rapport annuel* et du *Bilan* par courrier électronique en écrivant à **publications@chrc-ccdp.ca**.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2003
N° de catalogue HR1-2002
ISBN 0-662-67288-7

Le présent rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission
à l'adresse **www.chrc-ccdp.ca**.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Mars 2003

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2002* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Mars 2003

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2002* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

Ottawa, Canada K1A 1E1

Table des matières

Faits saillants 2

Nouvelles orientations 4

Gestion de la Commission 10

Enjeux en matière de droits de la personne 12

Traitement des plaintes 16

Promotion 24

Équité en matière d'emploi 30

Commissaires 51

Annexe A — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification 53

Annexe B — Listes des employeurs vérifiés conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 57

Faits saillants

On se souviendra de l'année 2002 comme d'une année charnière pour la Commission canadienne des droits de la personne.

Au cours de cet exercice, la Commission a consacré ses efforts à plusieurs grands enjeux :

- Le nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience a augmenté de 85 % et a constitué une forte proportion des plaintes reçues par la Commission.
- La Commission a rendu 729 décisions définitives en 2002, soit 57 de plus que l'année précédente.
- En 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a revu la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et a conclu qu'elle fonctionne bien et qu'elle demeure nécessaire. Parallèlement, une évaluation indépendante du rôle de la Commission au chapitre des vérifications de la conformité à la *Loi* a révélé que, dans l'ensemble, la Commission remplit efficacement son mandat à cet égard.
- La Commission a constaté que, bien que la plupart des employeurs se conforment à la *Loi* seulement après avoir été vérifiés, la plus grande partie le font volontairement sans qu'il faille recourir à des mesures d'exécution.
- Le projet de loi C-7, *Loi sur la gouvernance des Premières nations*, a été déposé en 2002. Il comporte une importante recommandation, soit l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêche la Commission d'intervenir lorsque la *Loi sur les Indiens* s'applique.
- La Commission a publié un rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu du Labrador ainsi qu'une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool reflétant les développements judiciaires dans ce domaine.

Le présent *Rapport annuel* témoigne également de la période de transition et d'auto-examen qui a conduit la Commission à entamer un processus de changement dans la deuxième moitié de 2002. Ce processus a pour but d'amener la Commission à recourir davantage à une approche axée sur la prévention et les mesures de réparation en ce qui concerne les droits de la personne, comme l'avait prévu le Parlement au moment d'adopter la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il y a presque 25 ans.

Le processus de changement de la Commission vise trois objectifs :

- Accroître le recours aux modes alternatifs de règlement des différends. En 2002, 42 % des parties à une plainte ont accepté la médiation; de cette proportion, 64 % ont conclu un règlement. Afin d'atteindre cet objectif, la Commission a créé la Direction des services de règlement des différends au début de 2003.

- Remédier aux problèmes concernant la charge de travail et instaurer un nouveau modèle opérationnel pour faire en sorte que les plaintes soient traitées de façon efficace et efficiente.

- Renforcer la capacité de la Commission à recourir à des enquêtes stratégiques, à des rapports spéciaux et à divers outils autres que ceux qu'offre le système de traitement des plaintes pour mieux donner suite aux questions pressantes et aux plaintes systémiques.

Le désir de servir l'intérêt public est au cœur des travaux courants de la Commission et de ses efforts actuels pour améliorer son fonctionnement. Par l'entremise d'un programme de changement réfléchi et exhaustif, la Commission est en train de s'adapter à un nouvel environnement et de se préparer à de nouvelles possibilités.

Nouvelles orientations

En vertu du mandat qui lui est conféré par la loi, la Commission canadienne des droits de la personne doit protéger et promouvoir les droits de la personne et l'égalité. Elle doit aussi veiller à s'acquitter de son mandat de la façon la plus efficace et efficiente possible.

De nombreux rapports traitent du fonctionnement de la Commission et des voies qui s'offrent à elle : le rapport de septembre 1998 du vérificateur général, le rapport de 2000 du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne (intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*), le rapport de l'automne 2002 du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, le rapport de 2002 du Comité sénatorial permanent des droits de la personne et le rapport de janvier 2003 du Comité des comptes publics de la Chambre des communes. Plusieurs intervenants ont fourni et continuent de fournir un précieux aperçu des défis passés et actuels pour la Commission ainsi que des avenues qui s'ouvrent à elle.

La conclusion incontournable qui se dégage de ces observations, commentaires et tendances est que certaines questions se posent à l'égard des attentes du public et de l'efficacité et de l'efficience du fonctionnement de la Commission dans certains secteurs d'activité. Si la conduite des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi fait l'objet d'éloges, il y a lieu en revanche d'apporter une attention immédiate au processus de traitement des plaintes.

Le Canada a beaucoup évolué depuis 25 ans. De nos jours, les enjeux associés aux droits de la personne ne sont plus, pour la population comme pour la Commission, ceux qu'avaient envisagés les rédacteurs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977. Les données démographiques révèlent que la population vieillit, qu'elle devient plus diversifiée et que les enjeux liés à la déficience s'intensifient. Par ailleurs, la discrimination s'exerce généralement de façon plus subtile et plus complexe aujourd'hui qu'il y a 25 ans. Les dispositions législatives et la pratique dans le domaine des droits de la personne ont permis de constater que l'inégalité découle non seulement des préjugés et du sectarisme, mais aussi de politiques et d'activités qui, équitables en apparence, ont toutefois pour effet d'exclure des personnes et des groupes.

Lorsqu'elle a été adoptée, la *Loi* avait pour but de dissuader les contrevenants et de favoriser la conformité. La Commission a alors reçu le mandat d'entendre les plaintes des particuliers, de procéder à des recherches, de mieux faire comprendre ce qu'est la discrimination et de sensibiliser la population à l'égard de l'égalité. Toutefois, en

raison des contraintes budgétaires — causées entre autres par l'augmentation du nombre de plaintes déposées à la Commission — ainsi que des décisions judiciaires, la Commission a adopté au fil des ans une approche plus accusatoire et axée sur les enquêtes et les litiges pour s'attaquer aux différends en matière de droits de la personne.

Afin de rétablir un certain équilibre et de mettre davantage l'accent sur des mesures correctives et préventives, la Commission aura besoin de nouveaux outils, de nouvelles approches et de nouvelles façons de faire. Elle doit disposer d'un éventail d'instruments de sensibilisation, de prévention, de conformité et d'exécution qui se compléteront tout en demeurant distincts, pour promouvoir le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

En 2002, la Commission a entrepris un examen de son modèle opérationnel et a commencé à y apporter d'importants changements. Son programme de transformation s'appuie sur trois grands principes :

- les modes alternatifs de règlement des différends offrent, dans bien des cas, une tribune non accusatoire qui permet de tenir compte des besoins et des intérêts des parties et d'envisager des solutions tout en favorisant la guérison;
- le processus de traitement des plaintes doit être plus efficient, plus rapide et plus efficace;
- la Commission doit se munir d'outils pour cerner et régler les problèmes graves ou systémiques en matière de droits de la personne susceptibles d'avoir le plus de répercussions à cet égard.

Modes alternatifs de règlement des différends

Il faudra d'abord promouvoir davantage les modes alternatifs de règlement des différends, une avenue empruntée avec succès par d'autres administrations au Canada.

Les modes alternatifs de règlement des différends offrent un potentiel énorme pour régler plusieurs plaintes de discrimination. Dans les rares cas où ils ne conviennent pas — en raison du type de discrimination, d'un important déséquilibre des pouvoirs entre les parties ou de la nécessité de modifier la loi pour faire cesser la discrimination —, la Commission peut toujours recourir au processus traditionnel. Cependant, les modes alternatifs de règlement des différends offrent souvent la possibilité de parvenir à un règlement dans un cadre non accusatoire, où l'on ne se

préoccupe pas tant de savoir qui a tort ou raison que des besoins des parties, de leurs intérêts et des solutions. En outre, cette façon de faire aide souvent les parties à se comprendre et favorise la guérison, ce qui est d'un intérêt évident lorsque les parties doivent poursuivre leurs relations. Enfin, cette procédure est relativement rapide si on la compare au processus d'enquête et de litige. Elle permet d'accélérer la mise en place de mesures correctives et de réduire le risque qu'un conflit prolongé empoisonne le climat de travail.

En 2002, la Commission a entamé les travaux en vue de créer la Direction des services de règlement des différends au cours de 2003. La nouvelle Direction s'appuiera sur le travail accompli par la Commission au cours des trois dernières années dans le cadre d'un projet pilote sur les modes alternatifs de règlement des différends. En 2002, de toutes les causes où les parties ont accepté la médiation, 160 ont abouti à un règlement, soit un taux de succès de 64 %. Ces exemples illustrent l'éventail des problèmes qui peuvent être réglés grâce à cette approche ainsi que les mesures de redressement qui peuvent en découler. La nouvelle Direction accroîtra l'efficacité du programme des modes alternatifs de règlement des différends et offrira la possibilité d'y recourir à chaque étape du processus de traitement des plaintes; elle collaborera aussi avec les plaignants et les mis en cause pour les inciter à adopter plus largement cette façon de faire.

Refonte du Système de gestion des plaintes

Au chapitre du traitement des plaintes, le principal défi qui se pose à la Commission comporte deux volets : régler la question de la charge de travail (nombre de dossiers à l'étude) et instaurer un nouveau modèle opérationnel pour assurer le traitement efficace et efficient des plaintes.

En 2002, la Commission a reçu 800 plaintes signées, soit plus de 200 de plus que prévu. Depuis près de 25 ans, la Commission n'a cessé d'accumuler un arriéré de plaintes : à la fin de 2002, il s'élevait à 1 378 dossiers. Pour permettre à la Commission d'éliminer cet arriéré, le Conseil du Trésor lui a attribué des ressources supplémentaires réparties sur quatre ans à compter du 1er avril 2002.

Ces ressources supplémentaires aident à diminuer l'arriéré, mais l'argent seul n'est pas la solution. Le processus de traitement des plaintes doit également être revu. En 2003, dans le cadre de l'amélioration du Système de gestion des plaintes, la Commission concentrera ses efforts sur l'élimination de l'arriéré et la mise en œuvre de mesures visant à prévenir la formation d'un nouvel arriéré. Il faudra pour cela accélérer le processus dans son ensemble, notamment en créant des équipes multidisciplinaires, en procédant à une meilleure évaluation initiale des plaintes

et en appliquant plus strictement certaines procédures liées aux délais pour le dépôt des plaintes et des observations.

Au service de l'intérêt public

Le programme de transformation de la Commission comprend aussi des mesures pour mieux régler les questions systémiques en matière de droits de la personne, pour informer les employés, les employeurs, les fournisseurs de services et la population et pour prévenir la discrimination. Bien que le règlement de chaque plainte soit d'intérêt public, il est clair que certains cas soulèvent des enjeux plus vastes en matière de droits de la personne. Le règlement de tels dossiers peut entraîner la modification de politiques, de programmes, de lois et de cultures d'entreprises, et ces changements peuvent influer sur tout un milieu de travail ou tout un groupe de la société. Pour défendre l'intérêt public, il faut pouvoir cerner les dossiers et les enjeux susceptibles d'avoir les plus grandes répercussions sur le plan des droits de la personne. La Commission prend les mesures qui suivent pour améliorer sa capacité à mettre l'accent sur les problèmes systémiques et les questions sérieuses en matière de droits de la personne.

Premièrement, pour ce qui est du traitement des plaintes, la Commission a entrepris des travaux en 2002 pour pouvoir se consacrer davantage aux dossiers dont les répercussions sur les droits de la personne pourraient être importantes. Elle élabore actuellement de nouvelles méthodes qui lui permettront d'évaluer les dossiers et de les classer en ordre prioritaire en fonction de leur complexité, de leur contenu et de leur incidence potentielle. L'an dernier, plusieurs dossiers ayant d'importantes répercussions ont été réglés. Deux plaintes de discrimination déposées par un plaignant sourd ont donné lieu à des règlements. Dans un cas, la Télévision anglaise de la Société Radio-Canada s'est engagée à offrir le sous-titrage complet de toutes ses émissions. L'autre cas a débouché sur des services de téléscripteur plus accessibles aux clients sourds et malentendants dans les aéroports. Par ailleurs, dans une autre affaire, l'Agence des douanes et du revenu du Canada a accepté d'examiner si le profilage racial s'exerce aux frontières et, si oui, de déterminer dans quelle mesure. L'Agence mettra aussi en œuvre des activités de formation et de sensibilisation afin d'empêcher le profilage racial. Ces exemples illustrent comment le règlement de plaintes individuelles peut permettre de résoudre des problèmes systémiques et de corriger des infractions aux droits de la personne qui touchent beaucoup de gens.

Deuxièmement, la Commission a davantage recours à des outils autres que ceux qu'offre le processus de traitement des plaintes, comme des rapports publics et des enquêtes stratégiques, pour donner suite aux problèmes et aux plaintes systémiques en matière de droits de la personne, cerner leurs causes profondes et formuler des

recommandations. Par exemple, la Commission a publié en 2002 un rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu du Labrador et a proposé une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail. Elle a également mené des consultations auprès de collectivités autochtones dans tout le pays sur une politique ayant trait à l'embauche préférentielle des Autochtones. D'autres consultations auprès de femmes en prison et d'organisations non gouvernementales portaient sur les problèmes systémiques auxquels sont confrontées les détenues sous responsabilité fédérale. Un rapport spécial à ce sujet sera publié en 2003.

Troisièmement, la Commission prend des mesures pour s'assurer que son rôle devant le Tribunal canadien des droits de la personne est clairement défini et compris comme étant de l'ordre de l'intérêt public, comme le prévoit la *Loi*. Cela signifie que la Commission fera progressivement valoir la nature et la portée de l'intérêt public auprès du Tribunal par des moyens différents de la pratique actuelle.

De plus, le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi montre bien comment une approche axée sur la réparation et la prévention peut faciliter le respect des normes relatives aux droits de la personne. Dans le cadre du Programme, la Commission a continué à progresser dans les vérifications menées auprès des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour y déterminer le degré de représentation des groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles). À la fin de 2002, la Commission avait procédé à des vérifications touchant 75,4 % des employés visés par la *Loi*. Des 253 employeurs ayant fait l'objet d'une vérification, 105 étaient conformes à la *Loi*, c'est-à-dire qu'ils avaient pris les mesures exigées par la *Loi* en vue d'atteindre une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de leur effectif. Environ 80 % des employeurs se conforment volontairement aux dispositions de la *Loi*, sans que la Commission doive recourir à des mesures d'exécution.

Les fonctions de promotion et de sensibilisation font partie intégrante du mandat de la Commission, et compte tenu des ressources limitées qu'elle peut consacrer à ces activités, elle envisagera un certain nombre de solutions. Elle prévoit déjà accroître sa présence sur le Web, un moyen efficace et efficient d'informer les Canadiens sur les services qu'elle offre ainsi que sur les principes relatifs aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi. Il faudra également songer à réorienter le rôle des bureaux régionaux pour qu'ils puissent mieux appuyer les principales activités de la Commission.

La Commission estime que toutes ces mesures sont essentielles pour faire avancer la cause des droits de la personne au Canada. En 2003, elle a l'intention de perfectionner

son modèle opérationnel et de s'intéresser de plus près aux problèmes des droits de la personne ayant le plus d'importance du point de vue de l'intérêt public et des répercussions générales.

Grâce à un leadership renouvelé, à des systèmes de gestion novateurs et, peut-être, à des interventions réglementaires et législatives ciblées, nous croyons que la Commission peut s'adapter à la nouvelle conjoncture et aux nouveaux défis tout en remédiant aux problèmes ayant fait l'objet de critiques par le passé. La patience de tous les intervenants sera nécessaire afin que ce processus fasse son chemin de façon à la fois attentive, efficace et respectueuse de leurs besoins ainsi que de ceux des employés. Les droits de la personne constituent un élément fondamental de notre culture et de notre système de droit, et les changements apportés à leur administration doivent être bien planifiés et mis en œuvre avec beaucoup de soin.

Gestion de la Commission

Gestion moderne

La Commission a commencé à consolider tous les aspects de son cadre de gestion (planification, mise en œuvre, évaluation et capacité de rendre compte) en vue d'améliorer l'exécution de ses principaux programmes et fonctions. Les pratiques de gestion moderne nécessitent l'adoption d'un mode de réflexion axé sur les résultats, et ce, non seulement chez les cadres, mais à tous les échelons de l'organisme. Les questions de gestion s'accompagnent de réformes importantes du côté des programmes.

Pour que son programme de transformation soit couronné de succès, la Commission a besoin d'un effectif hautement qualifié, dévoué et stable. Le taux de roulement du personnel s'avère un indicateur partiel à cet égard. La Commission a le plaisir d'annoncer que ce taux est passé de 33 % en 2001 à 10 % en 2002. Les cadres continuent de porter une grande attention au recrutement et au maintien en poste des employés. Tous les échelons de l'organisme ont veillé à améliorer les conditions de travail, et des activités en ressources humaines continuent de voir le jour dans toute la Commission pour encourager le sentiment d'appartenance et l'esprit de corps. Les groupes désignés sont pleinement représentés à la Commission, et cette dernière a élaboré et révisé plusieurs politiques visant à maintenir l'équité en matière d'emploi, l'égalité et la transparence en milieu de travail.

Le processus de planification de la Commission lui permet de déterminer les priorités stratégiques pluriannuelles pour l'ensemble de l'organisme. Ces priorités se concrétisent à l'échelle des directions par l'entremise de plans d'activités. Les objectifs de rendement des cadres seront révisés en 2003 pour refléter le plus fidèlement possible les engagements pris dans ces plans.

Après avoir instauré une fonction de vérification interne et d'évaluation, la Commission a élaboré un plan triennal de vérification et d'évaluation, révisé tous les ans. Conformément au plan, la Commission a procédé à une évaluation du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans le cadre de l'examen quinquennal obligatoire du Programme. Au cours du prochain exercice financier, elle élaborera des politiques de vérification interne et d'évaluation ainsi qu'un cadre de gestion des risques.

Le renouvellement du mandat du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi a été l'occasion par excellence d'élaborer des indicateurs

de rendement. Un modèle de chaîne de résultats a été conçu et permettra de résumer les activités, les résultats à court et à long termes et les éventuels indicateurs du rendement à chaque stade du Programme. Ces indicateurs seront mis au point et testés au cours du prochain exercice financier. Un modèle d'évaluation analogue sera aussi élaboré pour le processus de traitement des plaintes, une fois que ce dernier aura été refondu.

La Commission a commencé à moderniser son infrastructure électronique dans certains domaines clés. Elle élabore actuellement de nouveaux systèmes de traitement des plaintes et de suivi des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi, dont la mise en œuvre commencera au cours du prochain exercice financier. La documentation nécessaire aux réunions de la Commission est passée du support imprimé au support électronique, et la présentation en a été normalisée et simplifiée pour faciliter la prise de décisions. La Commission suit également de près les projets de classement électronique et elle évaluera la possibilité de les intégrer pour faciliter la participation des avocats aux causes renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et à d'autres tribunaux.

Les priorités en matière de gestion pour 2003 sont les suivantes : mettre en œuvre la Fonction de contrôleur moderne dirigée par le gouvernement; appuyer l'initiative gouvernementale de modernisation des ressources humaines, notamment l'objectif consistant à maintenir une fonction publique diversifiée et représentative; consolider la gestion de l'information et le traitement des plaintes dans l'ensemble de la Commission; et améliorer la mesure du rendement et la capacité de rendre compte.

Enjeux en matière de droits de la personne

Les travaux de la Commission en 2002 ont porté sur trois grands enjeux liés aux droits de la personne :

- la suppression des obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant une déficience;
- le racisme, notamment du point de vue des défis posés par la nouvelle conjoncture en matière de sécurité;
- les droits des Autochtones.

Ces enjeux découlent de plaintes individuelles déposées à la Commission ou de questions ayant suscité un intérêt de la part du Parlement, des médias ou des tribunaux.

Suppression des obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant une déficience

Au Canada, la discrimination à l'égard des personnes ayant une déficience, que cette dernière soit réelle ou perçue, est interdite par la loi depuis plus de 25 ans. En 2002, le gouvernement fédéral a publié un rapport citant les nombreux programmes fédéraux destinés à améliorer la situation de ces personnes (mentionnons entre autres des mesures fiscales, des mesures de soutien ainsi que des programmes d'emploi, d'apprentissage et de santé). Malgré toutes ces mesures, la situation des droits des personnes ayant une déficience s'est peu améliorée en 2002.

Alors que le nombre total de plaintes s'est accru de 39 % en 2002, les plaintes de discrimination fondée sur la déficience ont augmenté de 85 %. Le gouvernement a décidé de ne pas renouveler le financement accordé au Centre de ressources pour les personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, publiés à l'automne 2002, près de 36 % des fonctionnaires handicapés ont été victimes de harcèlement au cours des deux dernières années, et 37 % d'entre eux ont fait l'objet de mesures discriminatoires au moins une fois. Les vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi effectuées par la Commission ont révélé que les personnes handicapées sont fortement sous-représentées dans les entreprises privées sous réglementation fédérale.

Dépistage des drogues et de l'alcool

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue, notamment la dépendance à l'égard des drogues ou de l'alcool. Des causes récemment portées devant la Cour suprême du Canada et la Cour d'appel de l'Ontario ont soulevé la question du dépistage des drogues et de la validité de cette pratique (qu'il s'agisse, par exemple, de tests effectués au hasard ou préalables à l'emploi), étant donné le risque que des employés fassent l'objet de discrimination fondée sur la déficience. Après avoir consulté des employeurs, des syndicats et d'autres organisations intéressées, la Commission a publié en juin une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool qui reflète ces développements judiciaires.

Race

Dans sa présentation au Parlement sur les nouvelles mesures législatives en matière de sécurité, la Commission a exhorté le gouvernement à agir avec prudence en ce qui concerne ses préoccupations légitimes à ce chapitre afin d'éviter que les droits civils et politiques soient enfreints. La Commission a mis le gouvernement en garde contre le danger que certains Canadiens soient surveillés en raison de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion ou de la couleur de leur peau. L'an dernier, la Commission a soulevé les questions de la race et du profilage racial dans plusieurs activités à l'externe, notamment dans le cadre d'une réunion sur le risque et les droits de la personne (dirigée par la présidente de la Commission). Cette réunion traitait du profilage racial dans la nouvelle conjoncture en matière de sécurité ayant suivi les événements du 11 septembre 2001. La Commission a aussi abordé ces questions lors d'exposés présentés à plusieurs conférences sur le terrorisme et les droits de la personne.

La Commission a également pris des mesures pour déterminer le meilleur moyen d'aborder la question du racisme en général. En avril 2002, à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme, la Commission a participé à la Sixième conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme, qui avait pour thème l'élaboration des pratiques exemplaires à l'échelle internationale pour contrer le racisme. À titre de rapporteur de la Conférence, la Commission a rendu compte des pratiques exemplaires des commissions nationales des droits de la personne dans des domaines comme les mesures de réparation, le suivi et la défense des droits. Dans le cadre de ses travaux interdisciplinaires, elle s'est également interrogée sur les meilleurs moyens de régler les plaintes de discrimination raciale, notamment dans les cas de racisme voilé.

Droits des peuples autochtones

En 2002, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-7, intitulé *Loi sur la gouvernance des Premières nations*. Ce projet de loi propose entre autres d'apporter une modification importante à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la loi habilitante de la Commission. Depuis l'adoption de la *Loi*, en 1977, les membres des Premières nations qui vivent dans des réserves ne peuvent se prévaloir de tous les recours qu'offre le système de protection des droits de la personne de la Commission, en raison de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêche la Commission d'intervenir lorsque la *Loi sur les Indiens* s'applique. Cette exemption avait été introduite à titre provisoire en 1977 et devait s'appliquer jusqu'à ce que soient modifiées les dispositions de la *Loi sur les Indiens* selon lesquelles les femmes autochtones ayant épousé des non-Autochtones n'avaient pas droit au statut d'Indien. Mais bien que le projet de loi C-31 ait modifié la *Loi sur les Indiens* en 1985, l'article 67 est demeuré inchangé.

Il en a découlé une situation difficile : les membres des Premières nations sont les seules personnes au Canada qui ne peuvent bénéficier de tous les recours d'un processus de traitement des plaintes pour régler les cas de discrimination. C'est pourquoi la Commission a appris avec plaisir que le projet de loi C-7 prévoyait l'abrogation de l'article 67.

En janvier 2003, la Commission a présenté son point de vue sur l'abrogation de l'article 67 au Comité permanent des Affaires autochtones qui revoit la *Loi*. Elle a réitéré son appui envers l'abrogation et s'est déclarée en faveur de l'ajout d'une clause interprétative. Cette clause prévoit que la Commission, lorsqu'elle évalue une plainte contre un gouvernement autochtone, doit tenir compte des besoins et des aspirations de la collectivité autochtone. La Commission est d'avis que, lorsqu'elle-même ou le Tribunal canadien des droits de la personne examinent une plainte de discrimination à l'égard d'une Première nation, il faut maintenir un équilibre entre les besoins de la collectivité et ceux de la personne. S'il y a conflit, les intérêts particuliers ne l'emportent pas nécessairement sur les intérêts collectifs, non plus que l'inverse. Il s'agit de trouver le juste milieu entre les intérêts de chacun. La Commission a instamment invité le Comité à préciser cette clause interprétative, de concert avec les Premières nations et les autres intervenants, afin d'éviter toute incertitude ou des litiges prolongés.

Aux termes du projet de loi C-7, la Commission pourrait pour la première fois se pencher sur toutes les questions relatives au traitement réservé aux femmes et aux enfants autochtones qui ont récupéré ou obtenu leur statut en vertu du projet de loi C-31. Depuis 1985, les femmes autochtones sont très nombreuses à affirmer qu'elles continuent de faire l'objet de discrimination en raison des dispositions de

l'actuelle *Loi sur les Indiens*. L'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* empêche la Commission d'intervenir dans la plupart de ces cas. Même si l'abrogation imminente de cet article permettra à la Commission d'accepter les plaintes déposées par des femmes autochtones, elle a pressé le Parlement d'adopter des mesures législatives pour régler cette question.

L'abrogation de l'article 67 constituera une importante étape dans l'avancement des droits de la personne au Canada. Mais elle suscitera aussi de nouveaux enjeux, à la fois parce que la Commission recevra plus de plaintes de la part de membres des Premières nations et parce qu'il faudra, pour ces plaignants, adopter de nouvelles approches en vue de s'assurer que les plaintes sont traitées de façon à tenir compte de la culture et des particularités des collectivités autochtones.

La Commission est prête à relever ces défis et elle examine actuellement le meilleur moyen de remplir ce nouveau mandat, qui entrera probablement en vigueur à compter de 2005. Des procédures seront élaborées en étroite collaboration avec les Premières nations et les organisations représentant les intérêts autochtones.

Comme nous l'avons dit, c'est en 2002 que la Commission a publié son rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu de Davis Inlet, au Labrador. Un premier rapport publié par la Commission en 1993 concluait que le gouvernement fédéral ne s'était pas acquitté de ses responsabilités constitutionnelles à l'égard des Innu. Il comportait des recommandations pour diverses mesures correctives, dont le déménagement de la collectivité de Davis Inlet dans un endroit plus propice à leur survie culturelle, économique et sociale.

Le rapport de 2002 évaluait dans quelle mesure le gouvernement fédéral a rempli ses responsabilités en matière de droits de la personne à l'égard des Innu. Les deux experts juridiques engagés pour procéder à cet examen, Donald McRae et Constance Backhouse (tous deux de l'Université d'Ottawa), ont conclu que, si certains progrès avaient été réalisés, il fallait toujours remédier à un certain nombre de questions. Ils ont constaté que, même si le gouvernement avait donné suite aux recommandations formulées en 1993, les progrès avaient été lents. Les négociations sur l'autonomie gouvernementale et les revendications territoriales avaient été suspendues ou retardées. Les auteurs ont recommandé au gouvernement de se doter d'échéanciers stricts pour remédier à ces questions non résolues. Après bien des difficultés et des retards, la collectivité de Davis Inlet a commencé à déménager à la fin de 2002.

Traitement des plaintes

Plaintes

En 2001, la Commission a procédé à un examen de ses 23 années d'existence. Une analyse des données chronologiques a révélé que la Commission accumulait un arriéré croissant depuis sa création. Ses efforts pour remédier à la situation se sont révélés fructueux à différents moments, mais le nombre de plaintes a toujours dépassé ce qu'elle pouvait régler en une même année. En 2002, la Commission a reçu 1 653 plaintes éventuelles[1]; de ce nombre, 800 ont été signées officiellement puis renvoyées pour médiation ou enquête. Il s'agissait d'une augmentation de 39 % (ou 226 dossiers) par rapport à 2001. Ce résultat dépassait d'environ 200 le nombre annuel de plaintes que prévoit le modèle opérationnel traditionnel de la Commission.

Les tableaux 1, 2 et 3 indiquent le nombre de plaintes éventuelles adressées à la Commission ainsi que le nombre de plaintes signées[2] au cours des deux dernières années, par province ou territoire, selon le motif de discrimination et le type d'allégations. Le tableau 2 révèle une augmentation notable du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience ou l'âge depuis 2001. En 2002, la Commission a reçu 201 plaintes signées de plus que l'année précédente pour ce qui est de la discrimination fondée sur la déficience, soit une augmentation de 85 %. Quant au nombre de plaintes signées ayant trait à la discrimination fondée sur l'âge, il a augmenté de 71 % entre 2001 et 2002 (soit 27 dossiers de plus), alors que le nombre total de plaintes signées déposées à la Commission augmentait de 39 %. Ces données sont significatives et elles prouvent peut-être que les gens sont de plus en plus conscients des droits que leur confère la *Loi* en matière d'adaptation et qu'ils essaient de les faire respecter.

1 Les plaintes éventuelles sont celles qui sont portées à la connaissance de la Commission, qui s'inscrivent dans son mandat et qui peuvent donner lieu à une plainte signée après analyse et examen.

2 Lorsqu'une plainte est signée, le processus de traitement des plaintes s'enclenche à la Commission.

Tableau 1 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Ontario	633	43	264	46	655	40	329	41
Québec	283	19	126	22	315	19	140	18
Colombie-Britannique et Yukon	164	11	57	10	184	11	99	12
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	118	8	52	9	190	11	91	11
Nouvelle-Écosse	85	6	23	4	75	5	51	6
Manitoba	97	7	23	4	88	5	32	4
Saskatchewan	41	3	11	2	60	4	22	3
Nouveau-Brunswick	42	3	11	2	63	4	21	3
Terre-Neuve-et-Labrador	2	—	3	—	10	—	8	—
À l'étranger	9	—	3	—	10	—	4	—
Île-du-Prince-Édouard	11	—	1	—	3	—	3	—
Total	**1 485**	**100**	**574**	**100**	**1 653**	**100**	**800**	**100**

Tableau 1 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario	633	43	264	46	655	40	329	41
Québec	283	19	126	22	315	19	140	18
Colombie-Britannique et Yukon	164	11	57	10	184	11	99	12
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	118	8	52	9	190	11	91	11
Nouvelle-Écosse	85	6	23	4	75	5	51	6
Manitoba	97	7	23	4	88	5	32	4
Saskatchewan	41	3	11	2	60	4	22	3
Nouveau-Brunswick	42	3	11	2	63	4	21	3
Terre-Neuve-et-Labrador	2	—	3	—	10	—	8	—
À l'étranger	9	—	3	—	10	—	4	—
Île-du-Prince-Édouard	11	—	1	—	3	—	3	—
Total	**1 485**	**100**	**574**	**100**	**1 653**	**100**	**800**	**100**

Tableau 2 Motifs de distinction illicite — Plaintes*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Déficience	673	37	237	36	888	43	438	44
Sexe	410	22	169	26	379	18	188	19
Origine nationale ou ethnique	218	12	80	12	214	10	94	9
Race	156	9	57	9	144	7	71	7
Âge	101	6	38	6	171	8	65	7
Orientation sexuelle	38	2	7	1	49	2	31	3
Situation de famille	96	5	22	3	84	4	30	3
Religion	50	3	20	3	46	2	30	3
Couleur	47	3	19	3	56	3	30	3
État matrimonial	36	2	7	1	27	1	14	1
État de personne graciée	4	—	4	—	8	—	3	—
Total	**1 829**	**100**	**660**	**100**	**2 066**	**100**	**988**	**100**

* **Remarque :** Le nombre total de motifs cités est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'un motif de distinction illicite.

Tableau 3 Type d'allégations — Plaintes signées*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	1 003	58	390	59	1 212	64	666	65
Harcèlement — emploi (article 14)	355	20	176	26	311	16	164	16
Relatives à des services (articles 5 et 6)	309	18	69	11	290	15	128	13
Disparité salariale (article 11)	30	2	11	2	15	1	7	—
Harcèlement — services (article 14)	24	1	5	—	51	3	26	3
Représailles (article 14.1)	10	1	11	2	17	1	15	2
Propagande haineuse (article 13)	6	—	—	—	11	—	4	—
Adhésion syndicale (article 9)	2	—	—	—	7	—	7	—
Avis, affichage, symboles (article 12)	1	—	4	—	0	—	2	—
Total	**1 740**	**100**	**666**	**100**	**1 912**	**100**	**1 021**	**100**

* **Remarque :** Le nombre total d'allégations citées est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'une allégation.

En 2002, la Commission a procédé à un examen des normes de service sur lesquelles elle se fonde pour déterminer la durée de chaque étape du processus. Elle a conclu que, compte tenu de la charge de travail actuelle, des ressources disponibles et des exigences du processus, ces normes ne seraient pas acceptables pour les Canadiens. Elle a donc entrepris de réexaminer en profondeur la façon dont elle traite les plaintes à chaque étape du processus.

En 2002, la Commission a rendu 942 décisions permettant de clore 729 dossiers, soit une augmentation de 7,5 % par rapport à 2001. Une partie de cette augmentation est attribuable aux efforts de la Commission pour réduire son arriéré en faisant appel à des ressources spéciales attribuées par le Conseil du Trésor. Les conséquences de ces efforts se sont fait sentir à la fin de l'année, alors qu'on a commencé à clore des

Tableau 2 Motifs de distinction illicite — Plaintes*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Déficience	673	37	237	36	888	43	438	44
Sexe	410	22	169	26	379	18	188	19
Origine nationale ou ethnique	218	12	80	12	214	10	94	9
Race	156	9	57	9	144	7	71	7
Âge	101	6	38	6	171	8	65	7
Orientation sexuelle	38	2	7	1	49	2	31	3
Situation de famille	96	5	22	3	84	4	30	3
Religion	50	3	20	3	46	2	30	3
Couleur	47	3	19	3	56	3	30	3
État matrimonial	36	2	7	1	27	1	14	1
État de personne graciée	4	—	4	—	8	—	3	—
Total	**1 829**	**100**	**660**	**100**	**2 066**	**100**	**988**	**100**

* **Remarque :** Le nombre total de motifs cités est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'un motif de distinction illicite.

Tableau 3 Type d'allégations — Plaintes signées*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	1 003	58	390	59	1 212	64	666	65
Harcèlement — emploi (article 14)	355	20	176	26	311	16	164	16
Relatives à des services (articles 5 et 6)	309	18	69	11	290	15	128	13
Disparité salariale (article 11)	30	2	11	2	15	1	7	—
Harcèlement — services (article 14)	24	1	5	—	51	3	26	3
Représailles (article 14.1)	10	1	11	2	17	1	15	2
Propagande haineuse (article 13)	6	—	—	—	11	—	4	—
Adhésion syndicale (article 9)	2	—	—	—	7	—	7	—
Avis, affichage, symboles (article 12)	1	—	4	—	0	—	2	—
Total	**1 740**	**100**	**666**	**100**	**1 912**	**100**	**1 021**	**100**

* **Remarque :** Le nombre total d'allégations citées est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'une allégation.

En 2002, la Commission a procédé à un examen des normes de service sur lesquelles elle se fonde pour déterminer la durée de chaque étape du processus. Elle a conclu que, compte tenu de la charge de travail actuelle, des ressources disponibles et des exigences du processus, ces normes ne seraient pas acceptables pour les Canadiens. Elle a donc entrepris de réexaminer en profondeur la façon dont elle traite les plaintes à chaque étape du processus.

En 20(?, la Commission a rendu 942 décisions permettant de clore 729 dossiers, soit une augmentation de 7,5 % par rapport à 2001. Une partie de cette augmentation est attribuable aux efforts de la Commission pour réduire son arriéré en faisant appel à des ressources spéciales attribuées par le Conseil du Trésor. Les conséquences de ces efforts se sont fait sentir à la fin de l'année, alors qu'on a commencé à clore des

enquêtes, et elles devraient être encore plus notables en 2003. Comme l'indique le tableau 4, le nombre de décisions rendues par la Commission englobe les décisions provisoires et définitives, puisqu'au cours du processus, la Commission peut avoir à rendre plus d'une décision relativement à certaines plaintes. Ainsi, dans certains cas, la Commission doit prendre une décision préliminaire quant à savoir si elle devrait ou non traiter une plainte (dans le cas, par exemple, où il existerait un mode alternatif de règlement des différends). Le tableau 5 présente les résultats des décisions définitives rendues par la Commission en 2001 et en 2002.

Tableau 4 Décisions de la Commission — Total

Type de décision	2001	2002
Provisoire[1]	232	213
Définitive	672	729
Total	**904**	**942**

Tableau 5 Décisions définitives de la Commission

Résultats des décisions	2001	2002
Plaintes irrecevables[2]	48	46
Plaintes rejetées[3]	266	396
Plaintes renvoyées à un tribunal	85	70
Plaintes réglées[4]	273	217
Total	**672**	**729**

1 Plaintes que la Commission a décidé de reporter, de traiter, de renvoyer à la conciliation, de mettre en suspens, de renvoyer à l'agent ou de réexaminer.

2 Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.

3 Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

4 Plaintes réglées par la médiation ou la conciliation, ou pendant l'enquête.

enquêtes, et elles devraient être encore plus notables en 2003. Comme l'indique le tableau 4, le nombre de décisions rendues par la Commission englobe les décisions provisoires et définitives, puisqu'au cours du processus, la Commission peut avoir à rendre plus d'une décision relativement à certaines plaintes. Ainsi, dans certains cas, la Commission doit prendre une décision préliminaire quant à savoir si elle devrait ou non traiter une plainte (dans le cas, par exemple, où il existerait un mode alternatif de règlement des différends). Le tableau 5 présente les résultats des décisions définitives rendues par la Commission en 2001 et en 2002.

Tableau 4 Décisions de la Commission — Total

Type de décision	2001	2002
Provisoire[1]	232	213
Définitive	672	729
Total	**904**	**942**

Tableau 5 Décisions définitives de la Commission

Résultats des décisions	2001	2002
Plaintes irrecevables[2]	48	46
Plaintes rejetées[3]	266	396
Plaintes renvoyées à un tribunal	85	70
Plaintes réglées[4]	273	217
Total	**672**	**729**

1 Plaintes que la Commission a décidé de reporter, de traiter, de renvoyer à la conciliation, de mettre en suspens, de renvoyer à l'agent ou de réexaminer.

2 Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.

3 Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

4 Plaintes réglées par la médiation ou la conciliation, ou pendant l'enquête.

Traitement des plaintes : faits saillants

Une plainte passe par plusieurs stades, depuis la demande de renseignements et l'accueil jusqu'à la conciliation et le renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne en passant par la médiation et l'enquête, selon le cas. À chaque étape, la plainte doit être traitée équitablement et sans délai.

Demandes de renseignements

En 2002, la Commission a répondu à environ 50 000 demandes de renseignements communiquées par courrier, par téléphone ou en personne.

Accueil

En 2002, la Commission a reçu 1 653 plaintes éventuelles. Elle examinera de près en 2003 la fonction d'accueil pour trouver des moyens de simplifier la procédure de réception des plaintes.

Modes alternatifs de règlement des différends (médiation et conciliation)

En 2002, la Commission a proposé de régler 594 dossiers par la médiation. Les parties à une plainte ont participé à la médiation dans 250 cas, soit une proportion de 42 %. De ce nombre, 160 (soit 64 %) ont été réglés. La Commission continuera de s'appuyer sur cette méthode fructueuse et elle essaiera, en 2003, d'accroître le recours aux modes alternatifs de règlement des différends pour accélérer le règlement des plaintes. Elle offrira entre autres des services de médiation à toutes les étapes du processus.

La Commission a pour rôle de protéger l'intérêt public; ses médiateurs doivent donc s'assurer que les règlements obtenus ne servent pas seulement les intérêts personnels, mais remédient aussi aux problèmes de discrimination systémique, le cas échéant. Cela signifie que ces règlements peuvent comporter la modification d'une politique ou de procédures ou encore un rajustement salarial ayant une incidence accrue du point de vue de l'intérêt public.

En 2002, la Commission a renvoyé 159 dossiers à la conciliation et, de ce nombre, 80 ont été réglés. Les améliorations effectuées au programme de modes alternatifs de règlement des différends permettront d'apporter d'autres modifications aux services de conciliation tout en veillant à ce que cette approche soit offerte à toutes les étapes du processus.

Enquête

En 2002, si l'on exclut les dossiers ayant trait à la parité salariale, la Commission a mené à bien 532 enquêtes, comparativement à 480 en 2001, soit une augmentation de 11 %. Cette augmentation est attribuable aux efforts spéciaux de la Commission pour réduire son arriéré.

Les plaintes de disparité salariale requièrent des enquêtes longues et complexes, pour lesquelles il faut souvent faire appel à une expertise et à des ressources externes, effectuer plusieurs analyses et tenir de nombreuses discussions avec les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Depuis plusieurs années, les allégations de discrimination salariale systémique ont représenté 1 % ou 2 % des plaintes adressées à la Commission. En 2002, la Commission a rendu des décisions dans le cadre de 65 plaintes de disparité salariale; de ce nombre, 62 avaient trait au règlement d'une plainte de disparité salariale contre Bell Canada. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à 2001, année au cours de laquelle la Commission n'a rendu que trois décisions à cet égard.

Renvois au Tribunal et litiges

En 2002, la Commission a renvoyé 70 causes au Tribunal canadien des droits de la personne et elle a reçu du Tribunal 13 décisions définitives (dont 9 confirmaient le bien-fondé de la plainte, soit une proportion de 69 %) ainsi que 19 décisions provisoires et 21 décisions suivant un contrôle judiciaire. Elle a par ailleurs reçu 4 décisions de la Cour d'appel fédérale. Pendant cette même période, le Tribunal a réglé 46 cas que lui avait renvoyés la Commission.

À la fin de 2002, les plaintes non réglées de la Commission consistaient en 61 dossiers actifs devant le Tribunal, 53 demandes de contrôle judiciaire, 3 appels et 1 dossier actif devant la Cour suprême du Canada.

Autres questions d'intérêt

Avant l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1995, l'Assemblée des chefs du Manitoba avait présenté 52 plaintes concernant l'emploi des Autochtones dans des ministères et organismes fédéraux, dans des entreprises privées et dans des sociétés d'État. Après enquête, 17 de ces plaintes n'exigeaient pas de suite, et les autres plaintes ont été progressivement réglées par l'entremise d'ententes de règlement ou de protocoles d'entente. Les ententes de règlement comportaient des objectifs de recrutement ou d'embauche et des initiatives précises destinées à

améliorer la représentation et le maintien en poste des Autochtones. La période de suivi applicable aux ministères fédéraux prenait fin le 31 mars 2001. La Commission a donc fermé le dossier en 2002 après avoir pris connaissance des rapports définitifs des ministères sur les progrès réalisés. Rappelons que la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique désormais aux ministères et organismes désignés dans les 52 plaintes de l'Assemblée.

Promotion

Promotion des droits de la personne

La Commission est chargée de concevoir et de mettre en œuvre des programmes d'information pour faciliter la compréhension du public à l'égard de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que du rôle et des activités de la Commission. Pour remplir ce mandat, elle s'appuie sur l'idée qu'une meilleure connaissance et une meilleure acceptation des principes et des pratiques en matière de droits de la personne et d'équité en emploi permettront d'éviter des actes et des politiques discriminatoires.

La Commission dispose de ressources limitées pour financer ses activités de promotion, ce qui fait qu'elle s'en tient principalement à diffuser de l'information au public, notamment sous forme de publications, à organiser des séances de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale ainsi qu'à consolider les réseaux et les partenariats actuellement voués à la défense des droits de la personne.

La diffusion des principaux règlements et des décisions du Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres tribunaux qui font jurisprudence constitue un moyen important de promouvoir les droits de la personne. À titre d'exemple, on a adopté en 2002 un règlement sur le sous-titrage codé des bulletins de dernière heure diffusés en direct, de l'autopublicité et des messages publicitaires préparés par la Société Radio-Canada et diffusés sur la chaîne Newsworld ainsi que sur les ondes de la Télévision anglaise de la Société. La même année, la Commission a aussi rendu publiques deux décisions importantes concernant la propagande haineuse dans le but de s'assurer que les Canadiens sont conscients qu'Internet ne peut servir à véhiculer la haine.

En 2002, la Commission a également tenu de nombreuses activités de sensibilisation ou y a pris part. Sensibiliser la population à la discrimination raciale a été l'une de ses priorités. De plus, la Commission a participé à plusieurs conférences sur le racisme dans la nouvelle conjoncture en matière de sécurité, dont les suivantes :

- un débat à la Commission sur le profilage racial et sur les effets que les attaques terroristes du 11 septembre ont entraînés sur la protection des droits de la personne au Canada;
- des conférences sur le terrorisme et sur les droits de la personne;

- une conférence interparlementaire sur la propagande haineuse dans Internet;
- des conférences sur le racisme et les crimes haineux réunissant des organisations non gouvernementales.

La Commission a offert de nombreuses séances d'information et de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs sous réglementation fédérale afin d'aborder la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, y compris la diffusion d'information sur la nouvelle politique de la Commission concernant le dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail. De plus, la Commission participe aux travaux de l'Association canadienne de normalisation, qui est chargée de fixer des normes d'accessibilité s'appliquant aux personnes handicapées. En réponse à une démarche entreprise par le gouvernement du Mexique, qui propose la tenue d'une nouvelle convention internationale sur les droits des personnes handicapées, la Commission a organisé une table ronde à ce sujet, à laquelle ont participé des représentants du Mexique. Enfin, le personnel de la Commission a pris part à une conférence internationale sur la mise en application des droits économiques, sociaux et culturels.

À la fin de l'année, la Commission a entamé des consultations auprès des employeurs sous réglementation fédérale dans un souci d'améliorer la pertinence de ses colloques et ateliers sur le traitement des plaintes de discrimination et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Au cours de 2003, la Commission utilisera davantage son site Web pour améliorer le dialogue avec les intervenants. Elle s'emploiera également à sensibiliser les professionnels des ressources humaines qui font régulièrement affaire avec elle pour s'assurer qu'ils comprennent et respectent ses nouveaux processus.

AU SERVICE DES CANADIENS	
Nombre de demandes de renseignements par téléphone	40 758
Nombre de demandes de renseignements par courriel	4 841
Nombre d'exposés, de séances de formation et d'ateliers présentés par le personnel régional	196
Nombre d'activités et de réunions sur les droits de la personne auxquelles ont participé les bureaux régionaux	185
Nombre d'exposés et de séances de formation organisés par l'administration centrale, y compris des activités et des réunions auxquelles le personnel a participé ou assisté	134
Nombre de visites du site Web	167 650

Exemples d'activités et de partenariats à l'échelle régionale

Bureau régional de l'Atlantique

- Dans le cadre de *Stop Racism: A Community Dialogue*, activité organisée par Partners against Racism, participer à une réunion d'un groupe de travail sur les stratégies visant à combattre le racisme et la discrimination au sein des collectivités.

- Dans le cadre de la Journée internationale de la femme, collaborer à une activité annuelle organisée à l'intention des femmes actives et retraitées de la fonction publique fédérale et de leurs syndicats.

- Être membre de la Black History Month Association, un groupe réunissant les secteurs public et privé qui s'emploie à promouvoir février comme mois de célébration de la communauté afro-canadienne en Nouvelle-Écosse.

Bureau régional du Québec

- Jouer un rôle de chef de file auprès de nombreux ministères et organismes fédéraux pour faire de la fonction publique une organisation ouverte à tous, notamment en ce qui concerne l'initiative *Faire place au changement*, qui cible les membres des minorités visibles.

- Former des partenariats dans le cadre des activités organisées pour le Mois de l'histoire des Noirs, y compris celles associées au Rosa Parks Award, prix décerné à une personne de la collectivité qui s'est illustrée en promouvant ou défendant les droits de la personne.

- Participer au Festival international *HipHop 4ever*, où des prix sont remis à des jeunes ayant soumis des textes contre le racisme.

Bureau régional de l'Ontario

- Collaborer étroitement avec le comité interministériel de l'équité en emploi et de la diversité dans le but d'offrir aux gestionnaires et aux employés des ressources humaines de plusieurs ministères et organismes fédéraux des ateliers sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

- De concert avec la Gendarmerie royale du Canada, la Fondation canadienne des relations raciales et le Centennial College, organiser et tenir une conférence d'une journée sur la propagande et les crimes haineux, qui s'est tenue le 12 juin 2002.

- Maintenir un rôle de chef de file dans la préparation de *Human Rights Through Art*, une exposition tenue à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs et organisée de concert avec la Ville de Toronto, le Barreau du Haut-Canada et la Banque de Montréal.

Bureau régional des Prairies et du Nunavut

- Siéger au comité consultatif chargé de la recherche, de la production et de la diffusion de *The Rights Path* (Saskatchewan), une publication produite de concert avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, les centres d'amitié autochtones de la Saskatchewan ainsi que les Affaires intergouvernementales et autochtones de la Saskatchewan.

- Afin de souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, collaborer avec le Conseil fédéral du Manitoba, le Conseil national des minorités visibles, le Secrétariat de Faire place au changement et d'autres ministères fédéraux en vue de planifier et de réaliser une semaine d'activités de sensibilisation et d'apprentissage pour la collectivité en général et pour les gestionnaires et employés de la fonction publique en particulier.

- En collaboration avec la Commission de la fonction publique, les syndicats et les ministères fédéraux, planifier et tenir une série de colloques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ces colloques étaient destinés aux employés, aux gestionnaires et aux représentants syndicaux de la fonction publique.

Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

- Participer à une tribune publique sur les droits de la personne à Yellowknife, juste avant que la loi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sur les droits de la personne soit approuvée.

- De concert avec l'Institut de recherche sur les femmes autochtones, procéder au lancement de la deuxième édition de *The Rights Path* (Alberta) et d'une brochure en format de poche intitulée *It Takes Courage – Human Rights for Aboriginal Youth*. Le financement des publications est assuré par Patrimoine canadien et par la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta.

- Collaborer avec la Commission de la fonction publique dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement* (Centre de leadership en équité en emploi, diversité et renouvellement).

- Pour souligner le 20e anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, participer à deux importantes conférences internationales à Edmonton, soit *Le Canada : Modèle d'État multiculturel pour le monde*, organisée par la Canadian Multicultural Education Foundation, et *Les droits de la personne et la sécurité mondiale : orientations futures*, colloque organisé par le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights.

Bureau régional de la Colombie-Britannique et du Yukon

- Collaborer avec quatre Premières nations afin de planifier, d'organiser et de réaliser des ateliers sur la protection des droits de la personne, le harcèlement et les mesures d'adaptation à l'intention de leurs collectivités.

- Travailler avec la Commission de la fonction publique à l'organisation d'une activité d'apprentissage pour appuyer l'initiative *Faire place au changement*. L'événement a attiré des « champions de la représentativité », des gestionnaires de la fonction publique et des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi.

- Collaborer étroitement avec le Conseil fédéral et la Commission de la fonction publique afin d'organiser des activités spécialement conçues pour souligner la Journée internationale de la femme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale des droits de l'homme.

Activités internationales

En 2002, la plupart des activités internationales organisées par la Commission étaient en lien avec les priorités annuelles : les personnes ayant une déficience, le racisme et les Autochtones. Lorsqu'il était question de racisme, la Commission s'est surtout employée à partager les pratiques exemplaires avec d'autres institutions nationales des droits de la personne d'un peu partout dans le monde. La Déclaration des institutions nationales faisant suite à la Conférence mondiale contre le racisme a convié les commissions des droits de la personnes du monde entier à partager leurs pratiques exemplaires en ce qui a trait à la lutte contre le racisme. Lors de la Sixième conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme, la Commission, à titre de rapporteur, a rédigé la version définitive du rapport sur les

pratiques exemplaires, qui faisait valoir les méthodes à privilégier pour lutter contre le racisme, les activités de suivi et la défense des intérêts des commissions des droits de la personne.

L'un des faits saillants de l'année a été la tenue de la première assemblée générale du Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques, démarche découlant du Sommet des Amériques, en vue de renforcer la collaboration entre les institutions de tout l'hémisphère. Par la suite, le Réseau a organisé une table ronde sur les droits des peuples autochtones, réunion au cours de laquelle la Commission a été représentée par le commissaire Kelly Russ, membre de la Première nation des Haïdas. Dans le cadre de la stratégie du Réseau pour encourager la création de nouvelles institutions des droits de la personne, la commissaire Anne Adams a participé à une conférence à Santiago, au Chili. La Commission a également pris part aux travaux menant à la création d'un réseau du même genre pour la Francophonie. Elle a par ailleurs poursuivi son travail au sein du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de l'homme et de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

Sur le plan bilatéral, la Commission a continué de collaborer avec les commissions des droits de la personne de l'Inde, de l'Indonésie et du Népal, fournissant des conseils sur la sensibilisation aux droits de la personne, sur le processus de traitement des plaintes et sur les droits des personnes ayant une déficience. Afin de partager les pratiques avec des institutions d'autres pays et de tirer des leçons de l'expérience acquise par ces institutions, la Commission a organisé des stages et a reçu des délégations d'une quinzaine de pays.

De plus, la Commission a fourni les données requises pour rendre compte de la mesure dans laquelle le Canada se conforme aux lois internationales sur les droits de la personne, y compris aux traités internationaux sur le racisme, sur la parité salariale et sur les droits des femmes.

De nos jours, on admet généralement que toute organisation doit être consciente de la portée de ses activités à l'échelle nationale et internationale. À cet égard, la Commission a toujours collaboré avec d'autres organismes fédéraux en vue d'offrir une aide technique aux pays qui cherchent à se doter d'institutions de défense des droits de la personne ou à consolider les institutions existantes. Partager les compétences du Canada à l'échelle internationale est en fait une priorité gouvernementale. Les modestes ressources que la Commission alloue actuellement à ses activités internationales seront épuisées d'ici à mars 2004. La Commission évaluera ses futurs besoins financiers à ce chapitre.

Équité en matière d'emploi

Introduction

Un examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mené en 2002, assorti d'une évaluation indépendante du programme et de consultations auprès des intervenants, a révélé que, depuis son entrée en vigueur, la *Loi* a obtenu un vaste appui de la part des employeurs, des syndicats et des organisations représentant les groupes désignés. L'examen a également conclu que la *Loi* est généralement efficace et que les efforts déployés par la Commission en matière de vérification ont des retombées positives. Dans le présent rapport annuel, la Commission souhaite souligner ce qui suit :

- Premièrement, il est manifeste que, sans les efforts de la Commission en matière de vérification, peu d'employeurs respecteraient la *Loi*.
- Deuxièmement, les résultats préliminaires du suivi mené auprès d'employeurs indiquent que les membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont mieux représentés dans les effectifs des employeurs vérifiés que dans les effectifs des employeurs qui n'ont pas encore été vérifiés.
- Troisièmement, malgré cette conclusion favorable, le suivi initial montre également que ce ne sont pas tous les employeurs qui respectent la *Loi* qui atteignent leurs objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Ces employeurs sont déclarés en conformité avec la *Loi* parce qu'ils ont instauré des mécanismes visant à accroître la représentation des groupes désignés et se sont donné des objectifs pour y parvenir; cependant, ce ne sont pas tous les employeurs qui atteignent leurs objectifs. Comme le prévoit la *Loi*, la Commission continuera d'évaluer ces résultats et mènera d'autres vérifications auprès des organisations qui n'atteignent pas leurs objectifs.
- Quatrièmement, il faut progresser plus rapidement vers l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi dans deux domaines : malgré une représentation accrue des membres des minorités visibles dans la fonction publique, les objectifs ambitieux qui sont énoncés dans l'initiative gouvernementale *Faire place au changement* n'ont pas été atteints et nécessiteront d'autres mesures à cette fin (voir la partie « Progrès réalisés par les groupes désignés » ci-après pour des précisions). Dans le secteur privé, la situation des personnes handicapées reste difficile; des mesures plus énergiques s'imposent de la part des employeurs. Le gouvernement

suggère une stratégie exhaustive en matière d'emploi pour permettre aux personnes handicapées d'intégrer la population active, et la Commission est d'avis que cette stratégie devrait être une priorité.

- Enfin, au fur et à mesure que les données du Recensement de 2001 sont diffusées, il est clair que l'accroissement du nombre d'Autochtones et de membres des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre canadienne nécessitera l'adoption de stratégies d'équité en matière d'emploi encore plus dynamiques de la part des employeurs.

On trouvera dans les pages qui suivent des précisions sur ce qui précède. La Commission publiera également en avril 2003 un examen approfondi des questions relatives à l'équité en matière d'emploi dans son rapport intitulé *Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002*.

Une année charnière

Évaluation du Programme et consultations auprès des intervenants

En octobre 2001, la Commission a chargé Conseils et Vérification Canada d'examiner son Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de mener un sondage postal auprès de 177 employeurs ayant fait ou faisant l'objet d'une vérification. Ces activités ont été suivies, en janvier 2002, d'une série de consultations auprès des intervenants, comme les employeurs, les organisations représentant les groupes désignés et les syndicats. La Commission a pris ces mesures afin d'apporter une contribution utile à l'examen parlementaire de la *Loi* mené en 2002.

La première évaluation indépendante a jugé que la Commission s'acquittait de son mandat avec efficacité, et la majorité des recommandations approuvaient les pratiques en vigueur à la Commission.

Une majorité écrasante d'employeurs ont indiqué croire que la représentation des membres des groupes désignés dans leurs effectifs augmenterait à la suite de la vérification et que les obstacles à l'emploi seraient éliminés. De plus, ils ont mentionné que la Commission offre de l'information utile afin de les aider à se conformer à la *Loi*. Les employeurs ont aussi estimé que la Commission maintient un juste équilibre entre la persuasion et le recours à des mesures d'exécution et que son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi leur est utile.

Les répondants ont également proposé des améliorations au programme de vérification de la conformité. Les employeurs ont demandé une plus grande uniformité dans l'information fournie par la Commission, Développement des

ressources humaines Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor; un processus de vérification plus simple et plus souple; et d'autres renseignements sur la façon de respecter la *Loi* et un meilleur soutien pour y arriver. Par conséquent, la Commission intensifie sa coopération avec ces deux ministères de sorte que les employeurs reçoivent l'aide dont ils ont besoin. Elle élabore aussi un processus simplifié pour les petits employeurs, qui forment la majorité des organisations n'ayant pas encore été vérifiées.

Voici certaines des principales conclusions :

- La plupart des employeurs respectent la *Loi* uniquement après avoir fait l'objet d'une vérification.
- Les employeurs se fient dans une grande mesure à la Commission quand il s'agit de trouver de l'information sur les exigences en matière de vérification et trouvent que les rapports de vérification de la Commission sont utiles pour accomplir les travaux en vue de se conformer à la *Loi*.
- Les employeurs devraient recevoir davantage de formation sur la façon de respecter la *Loi*, et le rôle de la Commission en matière de sensibilisation et de promotion devrait être précisé.
- La plupart des employeurs jugent que les efforts déployés par la Commission pour faire respecter la *Loi* sont appropriés.

Les consultations menées auprès des intervenants ont donné des résultats analogues. Les intervenants ont convenu que la *Loi* était nécessaire et qu'elle était généralement efficace. La plupart ont également estimé que les exigences en matière de vérification étaient raisonnables, que les obligations des employeurs prévues par la *Loi* devraient être précisées et que davantage d'interventions s'imposaient pour remédier à la sous-représentation des personnes handicapées dans la population active.

Examen parlementaire

La *Loi* est soumise à un examen parlementaire tous les cinq ans. Le 3 décembre 2001, la Chambre des communes chargeait le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de mener le dernier examen. En avril 2002, la Commission a présenté au Comité un rapport sur la *Loi*, s'inspirant du sondage effectué auprès des employeurs et des consultations menées auprès des intervenants. Le Comité a déposé son rapport sur la *Loi* en 2002.

Les conclusions du Comité étaient très semblables à celles de la Commission : la *Loi* jouit d'un vaste appui et elle devrait être maintenue. Le Comité a formulé 29 recommandations visant à peaufiner la *Loi* et a souscrit à la majorité des

recommandations faites par la Commission. Le Comité n'a toutefois pas appuyé la recommandation visant le renforcement des mesures d'exécution de la *Loi*. Soulignant que la *Loi* met l'accent sur la persuasion et la négociation, le Comité a plutôt suggéré que la Commission reçoive des ressources supplémentaires afin d'accélérer le rythme des vérifications et d'aider les employeurs à respecter leurs obligations.

Réponse du gouvernement

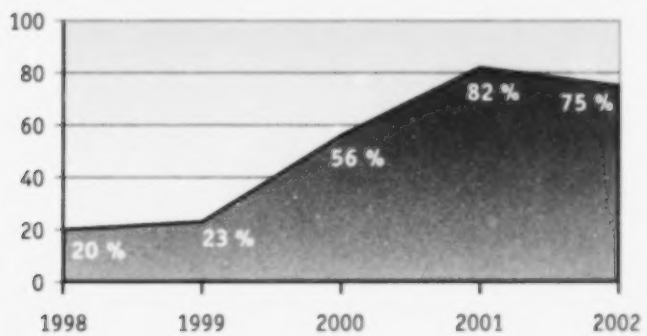
Le 8 novembre 2002, le ministre du Travail déposait la réponse du gouvernement au rapport du Comité de la Chambre des communes. De façon générale, le gouvernement a fait peu de propositions concrètes, mais s'est engagé à étudier plus en profondeur la plupart des recommandations faites par le Comité. En outre, le gouvernement s'est notamment engagé à élaborer une stratégie d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones, à accroître la sensibilisation et le soutien technique offerts aux employeurs et à aplanir les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences décernés à l'étranger. La Commission œuvrera avec les divers ministères fédéraux concernés en vue de permettre au gouvernement de respecter ses engagements.

État d'avancement des vérifications

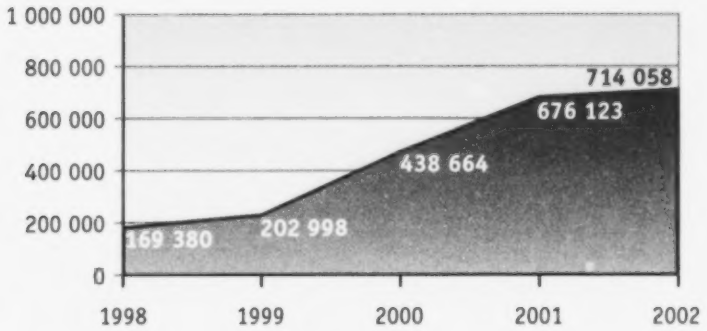
Employeurs en cours de vérification

Afin d'atteindre le plus d'employés possible, la Commission a commencé, dès 2000, à concentrer ses efforts sur les gros employeurs (graphiques 1 à 4). Ainsi, bien que seulement 51,1 % des employeurs (253) soient en cours de vérification, leurs effectifs représentent 75,4 % de l'ensemble des travailleurs visés par la *Loi* (714 058 employés). Une liste des employeurs qui font actuellement l'objet d'une vérification se trouve à la fin du présent rapport.

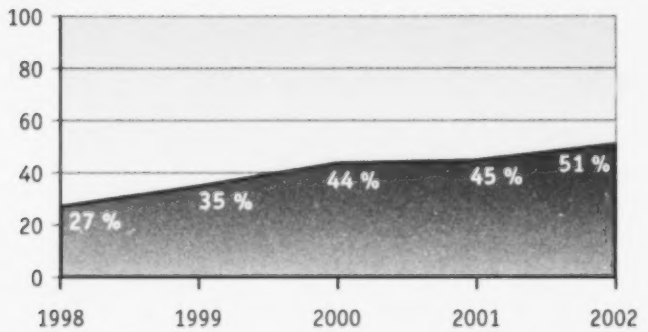
Graphique 1 Pourcentage des employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



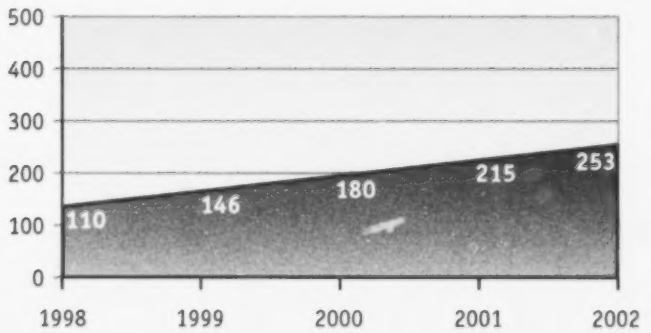
Graphique 2 Nombre d'employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 3 Pourcentage des employeurs visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 4 Nombre d'employeurs visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Le pourcentage de travailleurs touchés actuellement par une vérification est passé de 82 % en 2001 à 75 % l'année suivante. Cette faible diminution est attribuable à la décision, prise par décret, voulant que les employés des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité soient visés par la *Loi* à partir de cette année. Lorsque le Parlement a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, il y a inclus des dispositions prévoyant son application aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada à une date ultérieure, fixée par règlement. En outre, il a aussi prescrit que le Service canadien du renseignement de sécurité ne pourrait faire l'objet d'une vérification tant qu'un règlement spécial le concernant ne serait pas établi. La Commission, qui avait signalé dans certains rapports que le gouvernement tardait à adopter ce règlement, se réjouit que la *Loi* s'applique maintenant à ces organismes. En outre, d'autres employeurs du secteur privé sont maintenant assujettis à la *Loi* depuis cette année. En tout, le nombre d'employés visés par la *Loi* est passé de 824 130 à 947 079, et le nombre d'employeurs, de 476 à 495.

Depuis 1997, année où elle a commencé à exécuter son mandat d'équité en matière d'emploi, la Commission a entrepris des vérifications auprès de 253 employeurs, soit 51,1 % de ceux actuellement visés par la *Loi*. Étant donné que, dans la plupart des cas, la Commission a dû procéder à au moins une vérification de suivi avant de pouvoir déclarer ces employeurs en conformité avec la *Loi*, le nombre de vérifications amorcées depuis 1997, c'est-à-dire 416, est considérablement plus élevé que le nombre d'employeurs vérifiés (tableau 1). Par ailleurs, ce résultat se rapproche de l'estimation formulée par la Commission quant au nombre de vérifications qu'elle prévoyait réaliser au cours des cinq premières années de son mandat.

Tableau 1 Vérifications commencées et terminées, 1997-2002

	2002		Total cumulatif, 1997-2002	
	Commencées	**Terminées**	**Commencées**	**Terminées**
Vérifications initiales	38	27	253	180
Suivi de vérifications initiales	17	29	144	121
Suivi d'ordres	5	6	19	10
Vérifications annulées	—	5	—	25
Nombre total de vérifications	**60**	**67**	**416**	**336**

Le pourcentage de travailleurs touchés actuellement par une vérification est passé de 82 % en 2001 à 75 % l'année suivante. Cette faible diminution est attribuable à la décision, prise par décret, voulant que les employés des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité soient visés par la *Loi* à partir de cette année. Lorsque le Parlement a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, il y a inclus des dispositions prévoyant son application aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada à une date ultérieure, fixée par règlement. En outre, il a aussi prescrit que le Service canadien du renseignement de sécurité ne pourrait faire l'objet d'une vérification tant qu'un règlement spécial le concernant ne serait pas établi. La Commission, qui avait signalé dans certains rapports que le gouvernement tardait à adopter ce règlement, se réjouit que la *Loi* s'applique maintenant à ces organismes. En outre, d'autres employeurs du secteur privé sont maintenant assujettis à la *Loi* depuis cette année. En tout, le nombre d'employés visés par la *Loi* est passé de 824 130 à 947 079, et le nombre d'employeurs, de 476 à 495.

Depuis 1997, année où elle a commencé à exécuter son mandat d'équité en matière d'emploi, la Commission a entrepris des vérifications auprès de 253 employeurs, soit 51,1 % de ceux actuellement visés par la *Loi*. Étant donné que, dans la plupart des cas, la Commission a dû procéder à au moins une vérification de suivi avant de pouvoir déclarer ces employeurs en conformité avec la *Loi*, le nombre de vérifications amorcées depuis 1997, c'est-à-dire 416, est considérablement plus élevé que le nombre d'employeurs vérifiés (tableau 1). Par ailleurs, ce résultat se rapproche de l'estimation formulée par la Commission quant au nombre de vérifications qu'elle prévoyait réaliser au cours des cinq premières années de son mandat.

Tableau 1 Vérifications commencées et terminées, 1997-2002

	2002		Total cumulatif, 1997-2002	
	Commencées	**Terminées**	**Commencées**	**Terminées**
Vérifications initiales	38	27	253	180
Suivi de vérifications initiales	17	29	144	121
Suivi d'ordres	5	6	19	10
Vérifications annulées	—	5	—	25
Nombre total de vérifications	**60**	**67**	**416**	**336**

En 2002, la Commission a entrepris 60 vérifications, soit 38 vérifications initiales, 17 vérifications de suivi et 5 vérifications après qu'un ordre a été notifié afin de s'assurer que l'employeur s'y était conformé (troisième vérification).

Cinq vérifications ont été annulées en 2002, ce qui fait un total de 25 depuis 1997. Une vérification peut être annulée pour diverses raisons, notamment la fermeture d'une entreprise ou sa fusion à une autre entreprise, ou encore la diminution de son effectif en-deçà de 100 employés, seuil minimal prévu par la *Loi* pour les vérifications auprès d'entreprises du secteur privé.

Employeurs en conformité

Depuis 1997, la Commission a déclaré 105 employeurs en conformité avec la *Loi* (tableau 2). De ce nombre, un seul (Condition féminine Canada) était doté d'un effectif pleinement représentatif de l'ensemble des groupes désignés. Dix autres employeurs, c'est-à-dire 9,5 %, ne respectaient pas pleinement les exigences relatives à la représentation des groupes désignés, mais ont quand même été déclarés en conformité dès la vérification initiale, sans avoir à signer des engagements à respecter la *Loi*. Quant aux 94 autres employeurs, ou 89,5 %, ils ont dû signer des engagements et se soumettre à une vérification de suivi destinée à évaluer les progrès accomplis. On trouve à la fin du présent rapport une liste des 105 employeurs en conformité au terme de 2002.

Tableau 2 Employeurs en conformité

Situation	2002	Total cumulatif, 1997-2002
Effectif pleinement représentatif, employeur en conformité dès la vérification initiale	0	1
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	10
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)	29	94
Nombre total d'employeurs en conformité	**32**	**105**
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	23
Renvoi à un tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	8

En 2002, la Commission a entrepris 60 vérifications, soit 38 vérifications initiales, 17 vérifications de suivi et 5 vérifications après qu'un ordre a été notifié afin de s'assurer que l'employeur s'y était conformé (troisième vérification).

Cinq vérifications ont été annulées en 2002, ce qui fait un total de 25 depuis 1997. Une vérification peut être annulée pour diverses raisons, notamment la fermeture d'une entreprise ou sa fusion à une autre entreprise, ou encore la diminution de son effectif en-deçà de 100 employés, seuil minimal prévu par la *Loi* pour les vérifications auprès d'entreprises du secteur privé.

Employeurs en conformité

Depuis 1997, la Commission a déclaré 105 employeurs en conformité avec la *Loi* (tableau 2). De ce nombre, un seul (Condition féminine Canada) était doté d'un effectif pleinement représentatif de l'ensemble des groupes désignés. Dix autres employeurs, c'est-à-dire 9,5 %, ne respectaient pas pleinement les exigences relatives à la représentation des groupes désignés, mais ont quand même été déclarés en conformité dès la vérification initiale, sans avoir à signer des engagements à respecter la *Loi*. Quant aux 94 autres employeurs, ou 89,5 %, ils ont dû signer des engagements et se soumettre à une vérification de suivi destinée à évaluer les progrès accomplis. On trouve à la fin du présent rapport une liste des 105 employeurs en conformité au terme de 2002.

Tableau 2 Employeurs en conformité

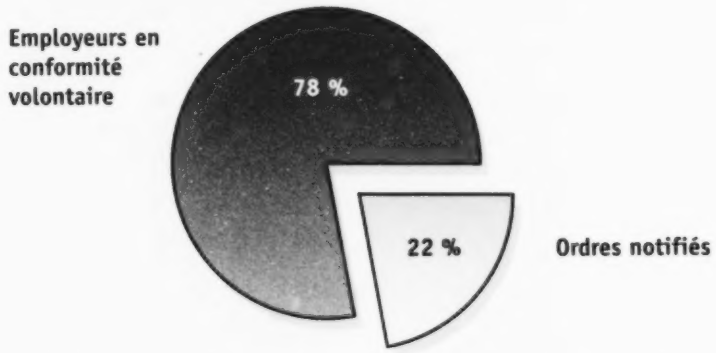
Situation	2002	Total cumulatif, 1997-2002
Effectif pleinement représentatif, employeur en conformité dès la vérification initiale	0	1
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	10
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)	29	94
Nombre total d'employeurs en conformité	**32**	**105**
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	23
Renvoi à un tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	8

Employeurs s'étant vu imposer des mesures d'exécution

Le Parlement a confié à la Commission la responsabilité de faire appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans un esprit de persuasion et de coopération, toute mesure d'exécution ne devant être prise qu'en dernier recours. Le dernier examen parlementaire de la *Loi* se dit favorable à cette approche.

La Commission croit qu'il s'agit d'une approche généralement efficace. En cinq années de vérifications, elle n'a eu à notifier des ordres qu'à 23 employeurs, et 10 d'entre eux sont maintenant en conformité avec la *Loi*.

Graphique 5 Employeurs en conformité volontaire et ordres notifiés (1997-2002)

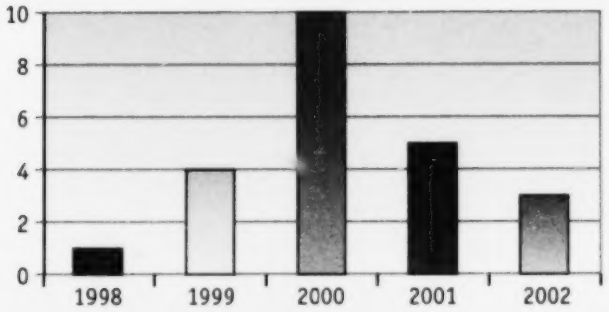


En 2002, la Commission a notifié un ordre aux trois employeurs suivants : Bradley Air Service (First Air), la Commission canadienne des grains et Allied Systems (Canada) Company. On trouve à la fin du présent rapport une liste de tous les employeurs à qui la Commission a notifié un ordre.

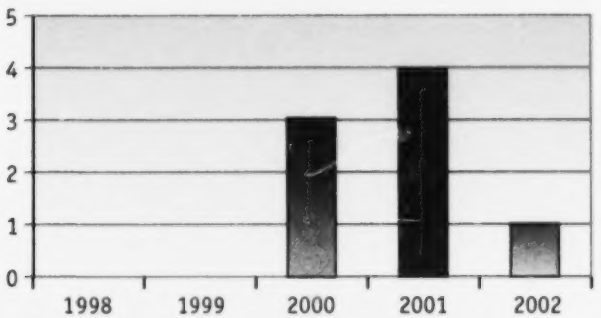
Par ailleurs, en 2002, la Commission a renvoyé une cause au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. N. M. Paterson & Sons (Grain) n'a pas respecté les engagements qu'il avait signés en 1999 et n'a pas suivi l'ordre reçu de la Commission en 2000. La date de l'audience reste à déterminer. Une liste de tous les employeurs renvoyés au Tribunal figure à la fin du présent rapport.

Le nombre d'ordres notifiés par la Commission a culminé à 10 en 2000, puis il a diminué considérablement et est passé à 3 en 2002 (graphique 6). De même, le nombre de causes renvoyées au Tribunal par la Commission ou un employeur a culminé à 4 en 2001, puis il est passé à 1 en 2002. Ces chiffres sont attribuables au fait qu'un grand nombre de vérifications (110) ont été entreprises en 1998 et que ces dernières ont donné lieu à des ordres ou des renvois au Tribunal deux ou trois ans plus tard.

Graphique 6 Nombre d'ordres notifiés (1998-2002)



Graphique 7 Nombre de renvois au Tribunal par la Commission ou les employeurs (1998-2002)



Formation et promotion

En plus de se charger du processus de vérification, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi de la Commission offre des séances de formation, des exposés et des ateliers au moyen desquels elle explique la *Loi*, fait la lumière sur certains mythes et aide les employeurs à mieux comprendre leurs obligations en vertu de la *Loi*. Ces activités permettent aussi à la Commission d'avoir une idée plus exacte des préoccupations des employeurs, des syndicats, des intervenants et des membres des groupes désignés. En 2002, la Commission a organisé 57 séances de formation, exposés et ateliers dans l'ensemble du pays.

Franchir une nouvelle étape

En vertu de la *Loi*, les employeurs doivent non seulement cerner les obstacles et élaborer un plan d'équité en matière d'emploi pour remédier à la sous-représentation, mais aussi déployer des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans et de réaliser des progrès vers l'élimination des écarts entre la représentation et la disponibilité sur le marché du travail. En 2002, la Commission a entrepris un suivi auprès des employeurs déclarés en conformité afin de s'assurer qu'ils donnent suite à leurs plans et qu'ils atteignent leurs objectifs en matière d'équité.

Dans le cadre de ce processus, la Commission compare les résultats atteints par les employeurs avec les objectifs établis dans leur plan d'équité en matière d'emploi. Si les objectifs sont atteints, on en conclut que les employeurs ont bien cerné les obstacles à l'emploi des groupes désignés, que les mesures prévues dans le plan pour supprimer les obstacles et améliorer la représentation sont efficaces et que les employeurs déploient des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans.

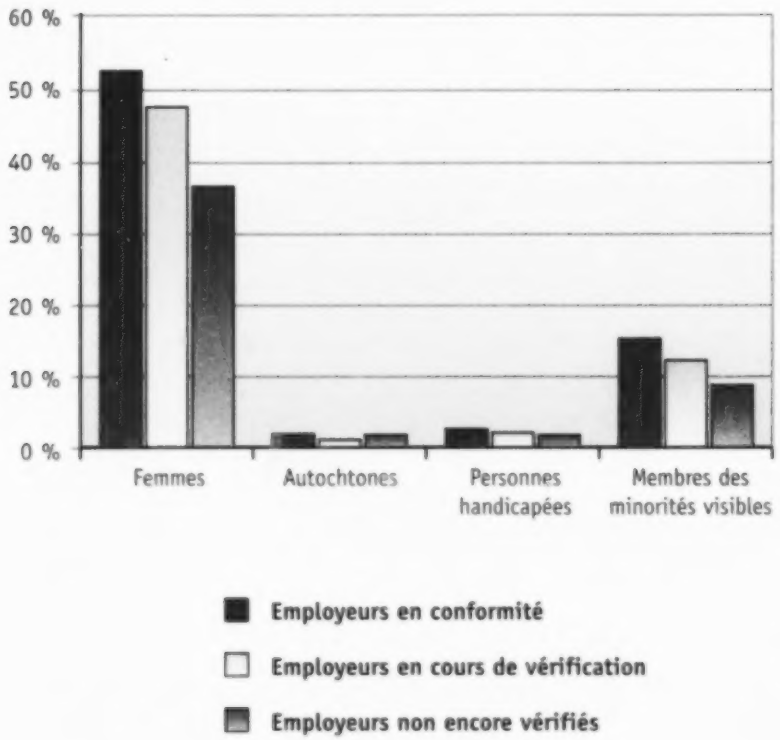
Si, au contraire, les employeurs n'ont pas atteint leurs objectifs, la *Loi* permet à la Commission de procéder à une nouvelle vérification afin de déterminer les causes de cet état de fait, puis, s'il y a lieu, d'établir de nouveaux engagements que l'employeur devra respecter afin de corriger les lacunes. Les premiers résultats de ce processus de suivi, axé sur un petit échantillon d'employeurs en conformité, ont été rendus publics en 2002.

La représentation est-elle plus adéquate chez les employeurs en conformité?

Il y a de plus en plus de raisons de penser que les vérifications contribuent à accroître la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs privé et public.

Ainsi, l'effectif combiné des employeurs du secteur privé déclarés en conformité avec la *Loi* est plus représentatif que celui des employeurs du secteur privé qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours (graphique 8).

Graphique 8 Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale



Dans le secteur public, la représentation des groupes désignés est plus élevée au sein des ministères en conformité que dans les ministères qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours. Aucun exemple n'illustre mieux cette réalité que celui des personnes handicapées; leur taux de représentation s'élève à 6,0 % chez les employeurs du secteur public en conformité, mais il n'est que de 4,6 % chez ceux dont la conformité n'a pas encore été vérifiée. Cet écart, bien qu'il soit en partie attribuable à une augmentation du nombre d'employés qui se déclarent handicapés, montre qu'il est possible d'atteindre un niveau de représentation près du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %).

Les employeurs en conformité atteignent-ils leurs objectifs?

Une fois leur conformité à la *Loi* attestée, les employeurs établissent dans leur plan d'équité en matière d'emploi des objectifs triennaux concernant l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés.

À la fin de 2001, 25 employeurs du secteur privé avaient terminé deux des trois années de leur plan et avaient atteint approximativement 30 % de leurs

objectifs. Ce taux variait selon le groupe désigné : pour ce qui est de l'embauche, il s'élevait à 50 % pour les femmes, à 31 % pour les membres des minorités visibles, à 27 % pour les Autochtones et à seulement 16 % pour les personnes handicapées. La Commission termine actuellement le suivi du rendement de ces employeurs et d'autres employeurs et elle entreprendra de nouvelles vérifications auprès de ceux qui n'auront pas fait de progrès raisonnables vers l'atteinte de leurs objectifs triennaux.

Comme on l'a mentionné précédemment, ces résultats sont encore préliminaires, puisqu'ils portent uniquement sur un petit nombre d'employeurs et se limitent à une période de deux ans. D'ici à quelques années, on devrait être en mesure de dégager des tendances significatives qui révéleront si des progrès raisonnables sont accomplis. Cependant, bien qu'il soit trop tôt pour tirer des conclusions définitives, ces résultats semblent indiquer que :

- les employeurs en conformité continuent d'afficher de meilleurs résultats sur le plan de la représentation que ceux n'ayant pas été déclarés en conformité;
- de nombreux employeurs auront de la difficulté à atteindre complètement leurs objectifs. Par conséquent, la Commission aura peut-être, au cours des prochaines années, à soumettre bon nombre d'entre eux à de nouvelles vérifications. Cependant, cette tâche pourra être difficile à accomplir si la Commission n'obtient pas de nouvelles ressources : il lui faut encore vérifier 242 employeurs dont la conformité initiale à la *Loi* n'a pas encore été attestée;
- le processus de vérification même contribue à l'atteinte du but ultime de la *Loi* : éliminer les obstacles à l'emploi et parvenir à la pleine représentation des groupes désignés.

Progrès réalisés par les groupes désignés

Les données dans la présente section sont tirées de rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi rédigés par les employeurs des secteurs public et privé. Le lecteur trouvera des données plus détaillées ainsi que les notes techniques nécessaires à l'interprétation de l'information dans le rapport intitulé Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002.

Les femmes

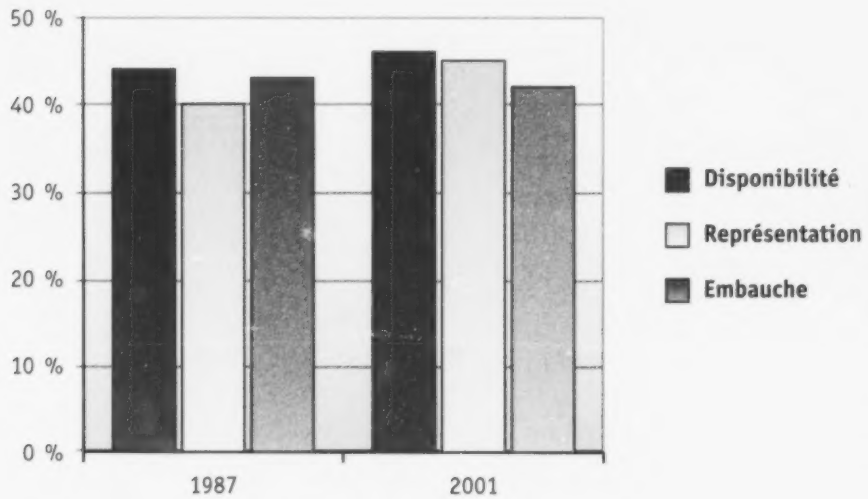
Dans le secteur privé. En 1987, les femmes représentaient 40,1 % de l'effectif du secteur privé. En 2001, leur représentation était passée à 44,9 %, chiffre conforme à leur taux de disponibilité, qui est de 46,4 %. Leur part des recrutements est passée de 38,7 % en 2000 à 41,3 % en 2001.

Le taux de représentation des femmes variait considérablement d'un secteur d'activité à un autre. C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (71,0 %); elles y occupaient la plupart des emplois de bureau disponibles, nombreux dans ce secteur, bien qu'elles obtiennent de plus en plus de postes de cadres et de professionnels. Leur taux de représentation était à son plus bas dans le secteur des transports (24,6 %), milieu caractérisé par un grand nombre d'emplois traditionnellement réservés aux hommes.

En 2001, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes a atteint 19,6 %, une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Les femmes ont réalisé des progrès particulièrement importants dans le secteur bancaire, où elles occupaient 25,4 % des postes de cadres supérieurs en 2001, en hausse par rapport à 23,7 % en 2000 et au-delà du taux repère de 20,8 % enregistré lors du Recensement de 1996.

Les emplois temporaires et à temps partiel continuent d'être majoritairement occupés par des femmes, tout comme les postes moins bien rémunérés dans les bureaux et dans les secteurs des ventes et des services. C'est pourquoi, entre autres, elles ne touchent en moyenne que 81 % du salaire des employés masculins.

Graphique 9 Femmes
Employeurs privés et sociétés d'État

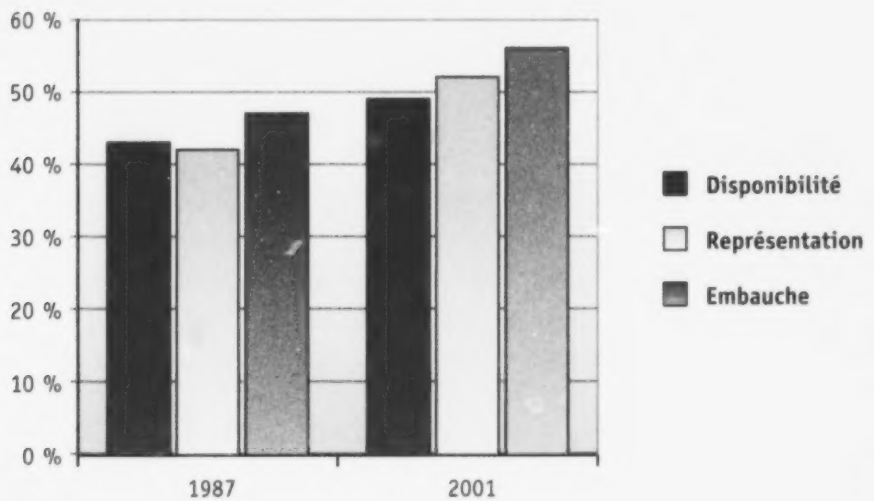


Dans le secteur public. Au 31 mars 2002, le taux de représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'établissait à 52,5 %, pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente et conforme au taux repère de 46,4 % relevé lors du recensement. Il s'agit d'une amélioration considérable de la situation des femmes, compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42 % des fonctionnaires fédéraux en 1987. Leur part des recrutements est demeurée pratiquement identique (56,8 %) par rapport à l'année précédente.

Le pourcentage des postes de direction occupés par des femmes est passé de 10,7 % en 1987 à 32,0 % au 31 mars 2002. En 2001, 42,5 % des postes de direction à pourvoir ont été attribués à des femmes, une augmentation substantielle par rapport à l'année précédente, où ce pourcentage s'établissait à 34,1 %. Par ailleurs, leur part des recrutements dans la catégorie des scientifiques et des professionnels a atteint près de 50 %, et elles occupent maintenant 38,9 % de tous ces postes.

Bien qu'il s'agisse là de signes de progrès encourageants, il y a encore place à l'amélioration. Ainsi, les femmes continuent d'être nommées plus souvent à des postes temporaires. En 2001, 25 % des femmes ont décroché des emplois permanents par rapport à 32 % des hommes. En outre, 43 % des femmes ont obtenu des postes de soutien administratif par rapport à 16 % des hommes.

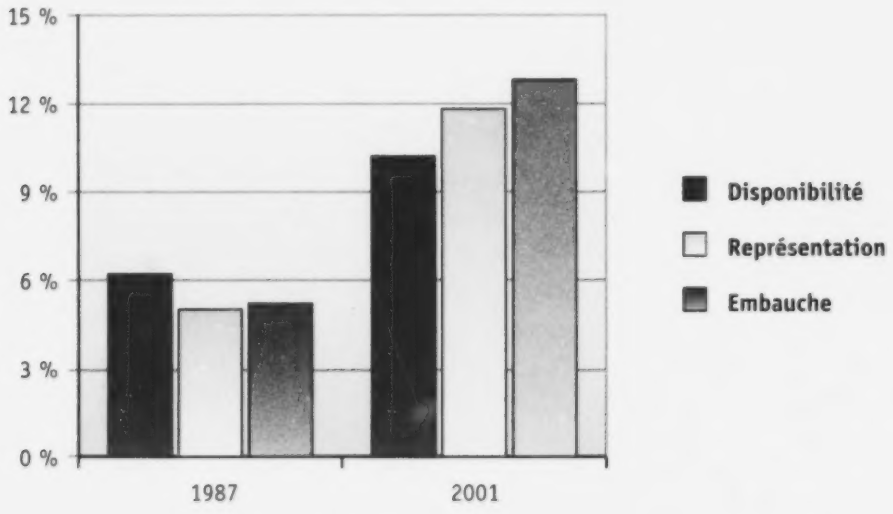
Graphique 10 Femmes
Fonction publique fédérale



Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé. Le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté régulièrement depuis 1987, année où il s'élevait à 4,9 %. Au 31 décembre 2001, il s'établissait à 11,7 %. Cette proportion est conforme au taux repère de 10,3 % du Recensement de 1996, mais on s'attend à ce que les nouvelles données du Recensement de 2001 reflètent une plus grande disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. En 2001, les membres des minorités visibles représentaient 12,6 % de toutes les personnes recrutées, une hausse comparativement à 12,0 % l'année précédente. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 1996 depuis maintenant trois ans.

Graphique 11 Minorités visibles
Employeurs privés et sociétés d'État

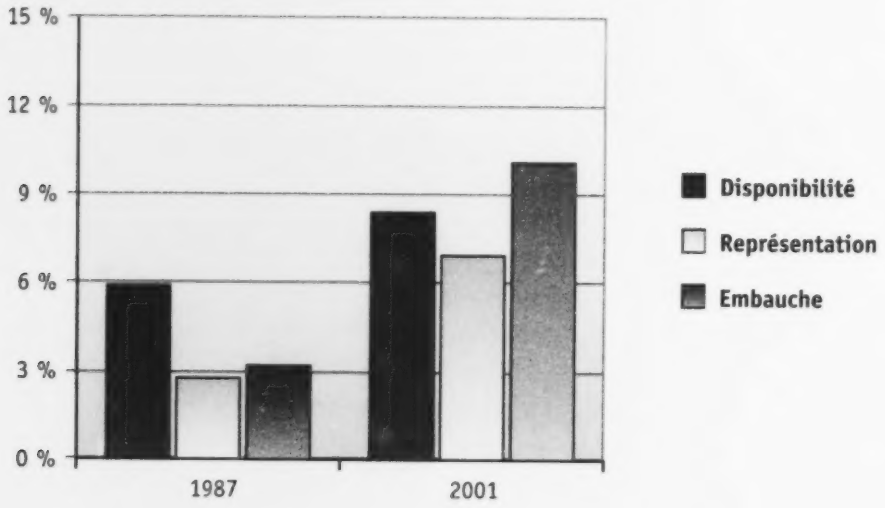


Dans le secteur public. En 1987, les membres des minorités visibles formaient 2,7 % de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Au 31 mars 2002, ce taux s'établissait à 6,8 %. Selon les données du Conseil du Trésor, la part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté considérablement; de 8,1 % l'année précédente, elle est passée à 10,0 % cette année. Fait encore plus important, entre 2000 et 2001, leur part des recrutements est passée de 11,5 % à 12,3 % pour des postes permanents et de 7,3 % à 9,1 % pour des postes temporaires.

Ces progrès sont attribuables en grande partie à l'initiative *Faire place au changement*. Les buts visés par celle-ci illustrent bien le type d'objectifs proactifs nécessaires pour compenser l'exclusion dont ont été victimes les membres des minorités visibles qui désiraient entrer dans la fonction publique. Cependant, la Commission craint que le taux de progrès actuel ne permette pas au gouvernement d'atteindre ses objectifs. Bien que

la part des recrutements des membres des minorités visibles ait presque doublé, passant de 5,7 % à 10,0 %, elle est encore bien inférieure à l'objectif de 20 % que le gouvernement espérait atteindre d'ici à mars 2003. Cet objectif de 20 % s'applique aussi aux postes de direction, dont 3,8 % seulement étaient occupés par des membres des minorités visibles en mars 2002. Des 73 personnes embauchées dans cette catégorie en 2001-2002, à peine 3, soit 4,1 %, étaient membres d'une minorité visible. Étant donné la sous-représentation des membres des minorités visibles et l'augmentation du taux de disponibilité de ce groupe selon le Recensement de 2001, la Commission recommande que le gouvernement poursuive l'initiative *Faire place au changement* et la renforce en adoptant des mesures supplémentaires ainsi qu'en y allouant les fonds nécessaires.

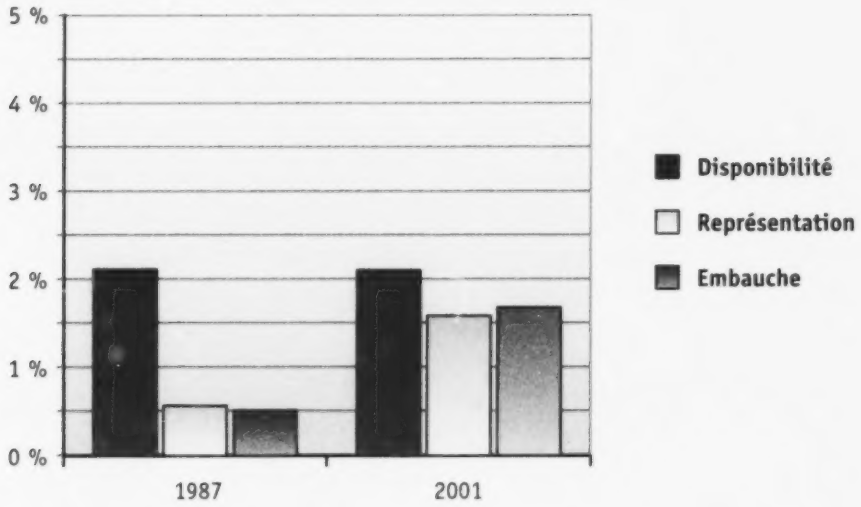
Graphique 12 Minorités visibles
Fonction publique fédérale



Les Autochtones

Dans le secteur privé. En 1987, les Autochtones représentaient 0,6 % des employés du secteur privé. En 2001, ce pourcentage atteignait 1,6 %, un taux légèrement plus élevé qu'en 2000 (1,5 %), mais encore en-deçà du taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Leur part des recrutements a augmenté légèrement, passant de 1,6 % en 2000 à 1,7 % en 2001. De façon générale, le maintien en poste des employés autochtones ne semble pas poser problème; ceux-ci n'ont pas été plus nombreux que prévu à quitter leur emploi. Enfin, pour une deuxième année consécutive, le nombre d'Autochtones embauchés a dépassé substantiellement le nombre d'Autochtones ayant quitté leur emploi.

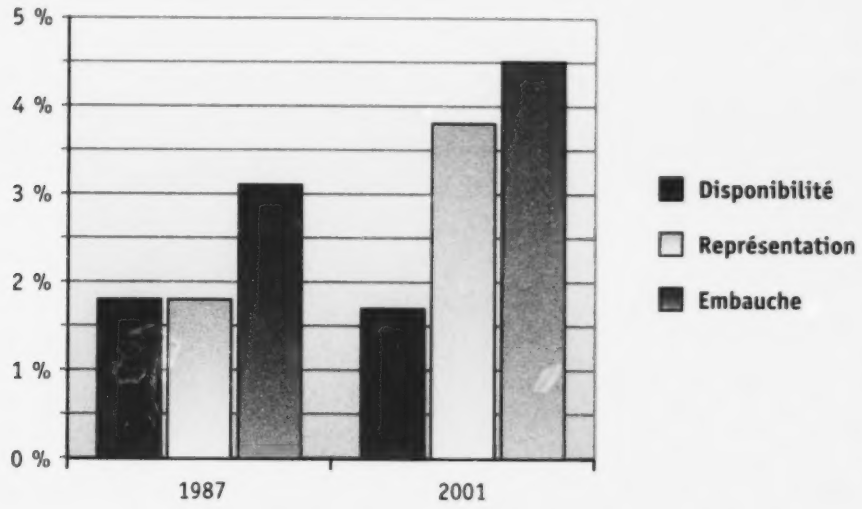
Graphique 13 Autochtones
Employeurs privés et sociétés d'État



Dans le secteur public. En 1987, les Autochtones constituaient 1,8 % des fonctionnaires fédéraux. Au 31 mars 2002, ce pourcentage atteignait 3,8 %, en hausse par rapport à 0,2 % l'année précédente. En 2001, 4,5 % des postes à pourvoir ont été attribués à des Autochtones, soit plus du double du taux repère établi lors du Recensement de 1996 (2,1 %).

Des 41 ministères et organismes fédéraux de 200 employés ou plus, Affaires indiennes et du Nord Canada compte dans ses rangs près d'un fonctionnaire fédéral autochtone sur cinq; les Autochtones y occupent 29,9 % des postes. Même quand on fait abstraction de ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale s'établit à 3,2 %, proportion considérablement plus élevée que le taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Au 31 mars 2002, 34 de ces 41 ministères ou organismes (83 %) avaient atteint le taux repère de 1996, comparativement à 26 l'année précédente.

Graphique 14 Autochtones
Fonction publique fédérale

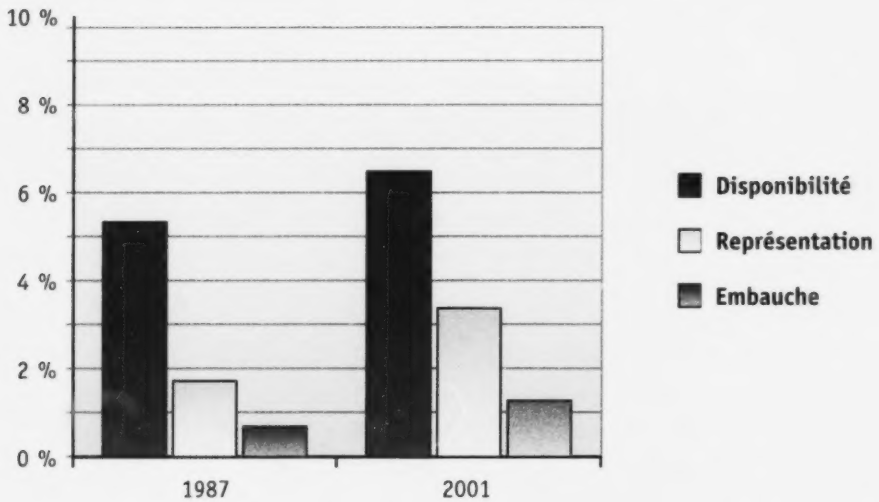


Les personnes handicapées

Dans le secteur privé. De tous les groupes désignés, ce sont les personnes handicapées au sein du secteur privé qui ont le moins bénéficié de la mise en œuvre de la *Loi*. Les personnes handicapées ne représentent que 2,3 % de l'effectif du secteur privé, un taux à peine plus élevé qu'en 1987 (1,6 %) et bien en-deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %). La part des recrutements des personnes handicapées a augmenté légèrement, passant de 1,0 % en 2000 à 1,2 % en 2001. Par ailleurs, le nombre de personnes handicapées ayant quitté leur emploi a été considérablement plus élevé que le nombre ayant été embauchées, une différence marquée par rapport aux trois autres groupes désignés.

Dans sa réponse au rapport sur la *Loi* rédigé en 2002 par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, le gouvernement s'est engagé à travailler avec les provinces et les territoires à mettre au point une stratégie visant l'augmentation de la représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif de tous les employeurs visés par la *Loi*. La Commission attend avec intérêt les résultats des discussions et des initiatives gouvernementales relatives à ce groupe désigné et elle continuera à demander que des mesures plus vigoureuses soient prises jusqu'à ce que l'accès des personnes handicapées au marché du travail ne soit plus systématiquement et injustement limité.

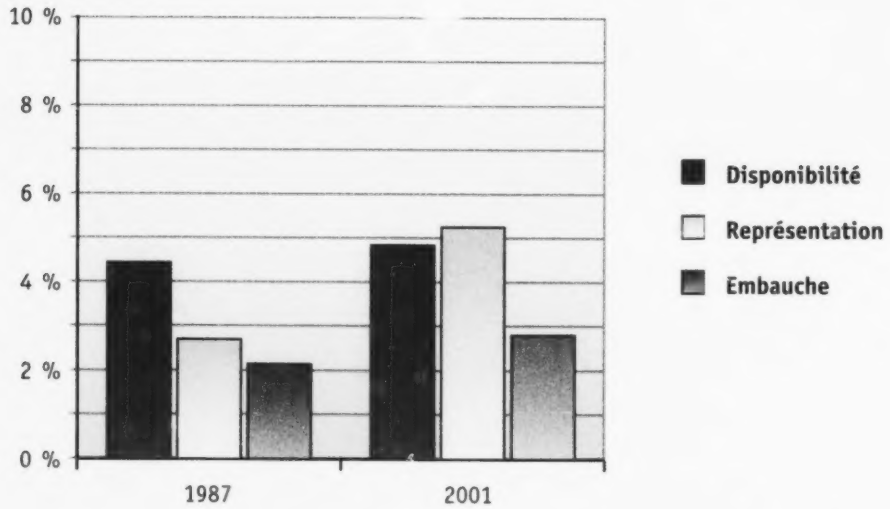
Graphique 15 Personnes handicapées
Employeurs privés et sociétés d'État



Dans le secteur public. Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public fédéral a augmenté, passant de 2,6 % en 1987 à 5,3 % au 31 mars 2002. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il reste en-deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail, estimé à 6,5 % selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991.

L'augmentation du nombre de personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale est principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre d'embauches, mais de déclarations volontaires. En fait, en 2001-2002, les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter la fonction publique qu'à y entrer. Cette année-là, seulement 2,8 % des postes à pourvoir ont été attribués à des personnes handicapées, comparativement à 3,1 % l'année précédente. De plus, une seule personne handicapée a été nommée à un poste de direction, et la part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories d'emploi a été substantiellement inférieure au taux repère du Conseil du Trésor (4,8 %) et au taux de disponibilité sur le marché du travail (6,5 %). Dans le cadre de ses vérifications, la Commission évalue attentivement les objectifs de recrutement concernant ce groupe désigné et elle continuera d'en surveiller l'atteinte, comme elle le fait pour les autres objectifs d'équité en matière d'emploi.

Graphique 16 Personnes handicapées
Fonction publique fédérale



Nouvelle situation démographique

Les données du Recensement de 2001 confirment la diversité croissante de la population au Canada.

- Les Canadiens membres d'une minorité visible représentent maintenant 13,4 % de la population du pays, une hausse comparativement à 11,2 % en 1996. Puisque la population vit de plus en plus en milieu urbain, la concentration des Canadiens membres d'une minorité visible atteint 37 % dans certaines grandes villes.

- Les Autochtones forment maintenant 3,3 % de la population, une hausse comparativement à 2,8 % il y a cinq ans. Les enfants autochtones représentent 5,6 % de tous les enfants âgés de 14 ans et moins au Canada; leur entrée dans la population active aura une incidence importante sur le marché du travail canadien.

Étant donné ces changements, les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* présenteront probablement des résultats plus élevés en ce qui a trait à la disponibilité. En conséquence, ils devront réviser leur analyse de l'effectif et leurs objectifs de recrutement afin de tenir compte de ces augmentations.

La mondialisation de l'économie valorise l'utilisation de toutes les ressources stratégiques de la manière la plus efficace et efficiente possible, et de plus en plus,

les ressources humaines occupent le premier rang à cet égard. Ces changements démographiques indiquent également que l'équité en emploi est un élément essentiel pour aider le milieu canadien au moment où il s'adapte aux nouvelles réalités d'une économie axée sur les valeurs.

Commissaires

Mary M. Gusella

Mary Gusella a été nommée présidente de la Commission canadienne des droits de la personne le 7 août 2002. Membre du Barreau de l'Ontario, elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières et a suivi des cours en négociation et en médiation à la faculté de droit de la Harvard University, dans le programme de formation professionnelle des avocats. Au cours de ses 30 années de service dans la fonction publique, M^me^ Gusella a occupé de nombreux postes de cadre supérieur; elle a notamment été sous-ministre de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, présidente et chef du conseil d'administration de la Société d'expansion du Cap-Breton, commissaire à la Commission de la fonction publique, chef du Réseau du leadership et présidente de la délégation canadienne à la Commission mixte internationale. Ses principaux domaines de compétences et d'intérêts professionnels sont la restructuration organisationnelle, la gestion des ressources humaines et l'innovation. M^me^ Gusella a siégé au conseil d'administration de l'Office national du film du Canada et de l'Institut d'administration publique du Canada, organisme dont elle a aussi assuré la présidence en 1999-2000.

Anne Adams

Résidante de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Canadienne bilingue s'identifiant aux deux cultures, elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's. Durant sa carrière dans la fonction publique du Canada, M^me^ Adams a travaillé à faire progresser les droits des femmes et les droits de la personne au Canada et à l'étranger. Elle a mis au point la politique sur l'emploi des femmes pour le Canada en plus de gérer l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux dans la région du Québec. À titre de directrice administrative de la Fondation canadienne des droits de la personne, M^me^ Adams a conçu un programme international de formation sur les droits de la personne, qui a connu un véritable succès. Elle a reçu en 1992 la Médaille commémorative du 125^e^ anniversaire de la Confédération en reconnaissance de ses efforts. Elle a également servi les intérêts de plusieurs chambres de commerce et conseils d'administration de divers organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. En 1996, elle a fondé AEA Stratégie et Développement Inc., une société spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a aussi exercé les fonctions de président de l'Alberta Cultural Heritage Council, de président de l'Alberta Council for Global Cooperation, de membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et de président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai s'est vu remettre le prix de l'homme de l'année par le ministre fédéral du Multiculturalisme et a reçu, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a été couronné du prix honorifique de l'Alberta et du prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Lauréat de la médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidante de Halifax, en Nouvelle-Écosse, Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Admise au barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession de façon indépendante jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Ligue pour l'égalité d'accès de la Nouvelle-Écosse. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville de Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la Commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, M^{me} Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à la St. Francis Xavier University. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue de droit qui s'adresse aux personnes handicapées et aux juristes intéressés par le dossier des droits des personnes handicapées.

Kelly Russ

Membre de la Première nation des Haïdas, Kelly Harvey Russ a été nommé commissaire en avril 1998. En 1990, M. Russ a obtenu un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et a terminé en 1993 un baccalauréat en droit à l'University of Victoria, où il a présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre du Barreau de la Colombie-Britannique et de l'Association du Barreau canadien. Aujourd'hui travailleur indépendant, M. Russ se penche tout particulièrement sur les droits des Autochtones et les litiges qui découlent de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales se rapportant aux Autochtones. De plus, il défend les intérêts des Autochtones dans des causes sur le droit familial et la protection de l'enfance.

Annexe A — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification

Tableau 3 Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur

Secteur	Sous-secteur	Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2001)	Banques	22	195 870	16	171 876
	Communications	88	215 330	47	176 128
	Transports	246	178 121	90	104 726
	Autres*	52	45 438	26	40 570
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2002)		68	157 511	65	156 070
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2002)		19	154 809	9	64 688
TOTAL		**495**	**947 079**	**253**	**714 058**

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

Annexe A — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification

Tableau 3 Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur

Secteur	Sous-secteur	Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2001)	Banques	22	195 870	16	171 876
	Communications	88	215 330	47	176 128
	Transports	246	178 121	90	104 726
	Autres*	52	45 438	26	40 570
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2002)		68	157 511	65	156 070
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2002)		19	154 809	9	64 688
TOTAL		**495**	**947 079**	**253**	**714 058**

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

Tableau 4 Organismes du secteur public visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique (en mars 2002)				Employeurs distincts (en mars 2002)			
	Visés par la *Loi*		En cours de vérification		Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	67 889	4	67 889	3	126 285	1	47 083
De 2 000 à 9 999	14	72 759	14	72 759	6	24 350	4	15 924
De 1 000 à 1 999	5	6 807	3	4 076	1	1 148	0	0
De 500 à 999*	6	4 379	7	5 639	1	627	1	627
De 100 à 499	20	5 138	20	5 138	8	2 399	3	1 054
Moins de 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	**68**	**157 511**	**65**	**156 070**	**19**	**154 809**	**9**	**64 688**

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* et en cours de vérification tient compte des changements à la taille de certains organismes du secteur public depuis le début des vérifications.

Tableau 5 Organisations du secteur privé visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visés par la *Loi* (au 31 décembre 2001)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus*	14	366 110	14	323 041
De 2 000 à 9 999	32	116 431	27	91 549
De 1 000 à 1 999	37	51 472	28	39 748
De 500 à 999	54	38 488	25	18 096
De 100 à 499	262	61 565	83	20 768
Moins de 100	9	693	2	98
TOTAL	**408**	**634 759**	**179**	**493 300**

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* englobe tous les employeurs assujettis à la *Loi* au 31 décembre 2001.

Tableau 6 Organisations et employeurs du secteur privé visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 466	6	3 060	8	2 175	1	113	20	6 814
Île-du-Prince-Édouard	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1 134
Nouvelle-Écosse	6	4 913	6	5 199	13	3 997	2	254	27	14 363
Nouveau-Brunswick	6	3 418	9	6 055	12	3 616	2	223	29	13 312
Québec	11	31 064	40	47 695	61	29 907	12	4 011	124	112 677
Ontario	16	106 563	48	88 855	104	61 033	32	26 877	200	283 328
Manitoba	6	5 152	11	7 210	19	11 286	12	3 933	48	27 581
Saskatchewan	5	4 102	7	3 049	12	3 430	8	3 905	32	14 486
Alberta	8	15 507	27	21 684	55	24 042	10	1 687	100	62 920
Colombie-Britannique	9	21 200	25	27 208	47	26 968	7	1 177	88	76 553
Territoires du Nord-Ouest	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Reste**		2 023		4 249		10 839		3 258		20 369
Canada***	22	195 870	88	215 330	246	178 121	52	45 438	408	634 759

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Tableau 4 Organismes du secteur public visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique (en mars 2002)				Employeurs distincts (en mars 2002)			
	Visés par la *Loi*		En cours de vérification		Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	67 889	4	67 889	3	126 285	1	47 083
De 2 000 à 9 999	14	72 759	14	72 759	6	24 350	4	15 924
De 1 000 à 1 999	5	6 807	3	4 076	1	1 148	0	0
De 500 à 999*	6	4 379	7	5 639	1	627	1	627
De 100 à 499	20	5 138	20	5 138	8	2 399	3	1 054
Moins de 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	**68**	**157 511**	**65**	**156 070**	**19**	**154 809**	**9**	**64 688**

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* et en cours de vérification tient compte des changements à la taille de certains organismes du secteur public depuis le début des vérifications.

Tableau 5 Organisations du secteur privé visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visés par la *Loi* (au 31 décembre 2001)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus*	14	366 110	14	323 041
De 2 000 à 9 999	32	116 431	27	91 549
De 1 000 à 1 999	37	51 472	28	39 748
De 500 à 999	54	38 488	25	18 096
De 100 à 499	262	61 565	83	20 768
Moins de 100	9	693	2	98
TOTAL	**408**	**634 759**	**179**	**493 300**

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* englobe tous les employeurs assujettis à la *Loi* au 31 décembre 2001.

Tableau 6 Organisations et employeurs du secteur privé visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 466	6	3 060	8	2 175	1	113	20	6 814
Île-du-Prince-Édouard	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1 134
Nouvelle-Écosse	6	4 913	6	5 199	13	3 997	2	254	27	14 363
Nouveau-Brunswick	6	3 418	9	6 055	12	3 616	2	223	29	13 312
Québec	11	31 064	40	47 695	61	29 907	12	4 011	124	112 677
Ontario	16	106 563	48	88 855	104	61 033	32	26 877	200	283 328
Manitoba	6	5 152	11	7 210	19	11 286	12	3 933	48	27 581
Saskatchewan	5	4 102	7	3 049	12	3 430	8	3 905	32	14 486
Alberta	8	15 507	27	21 684	55	24 042	10	1 687	100	62 920
Colombie-Britannique	9	21 200	25	27 208	47	26 968	7	1 177	88	76 553
Territoires du Nord-Ouest	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Reste**		2 023		4 249		10 839		3 258		20 369
Canada***	22	195 870	88	215 330	246	178 121	52	45 438	408	634 759

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Tableau 7 Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	3	1 332	4	1 274	0	0	12	4 039
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
Nouvelle-Écosse	6	4 994	6	2 791	9	1 763	2	1 888	23	11 436
Nouveau-Brunswick	6	2 798	8	6 528	9	2 964	0	0	23	12 290
Québec	12	30 793	22	38 811	29	15 195	5	1 885	68	86 684
Ontario	12	87 691	29	75 873	42	31 494	12	23 303	95	218 361
Manitoba	6	5 059	8	6 446	11	7 765	7	4 138	32	23 408
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4	4 307	19	13 597
Alberta	8	13 960	16	16 314	23	13 965	4	1 982	51	46 221
Colombie-Britannique	10	19 754	16	22 276	22	20 201	6	1 677	54	63 908
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
Reste**		1 075		2 607		6 128		1 740		11 550
Canada***	16	171 876	47	176 128	90	104 726	26	40 570	179	493 300

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Tableau 7 Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	3	1 332	4	1 274	0	0	12	4 039
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
Nouvelle-Écosse	6	4 994	6	2 791	9	1 763	2	1 888	23	11 436
Nouveau-Brunswick	6	2 798	8	6 528	9	2 964	0	0	23	12 290
Québec	12	30 793	22	38 811	29	15 195	5	1 885	68	86 684
Ontario	12	87 691	29	75 873	42	31 494	12	23 303	95	218 361
Manitoba	6	5 059	8	6 446	11	7 765	7	4 138	32	23 408
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4	4 307	19	13 597
Alberta	8	13 960	16	16 314	23	13 965	4	1 982	51	46 221
Colombie-Britannique	10	19 754	16	22 276	22	20 201	6	1 677	54	63 908
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
Reste**		1 075		2 607		6 128		1 740		11 550
Canada***	16	171 876	47	176 128	90	104 726	26	40 570	179	493 300

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Annexe B — Listes des employeurs vérifiés conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Liste des employeurs vérifiés ou en cours de vérification (253), 1997-2002

* *Les vérifications marquées d'un astérisque ont été annulées parce que les employeurs ne sont plus assujettis à la* Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Banques (16)

Bank of America Canada
Banque canadienne de l'Ouest
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque Citizens du Canada
Banque Hongkong du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
BNP Paribas
Citibanque Canada Ltée
Groupe financier banque TD
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada)
RBC Groupe financier
Société générale (Canada)
Symcor Services Inc.

Communications (47)

Amtelecom Group Inc.
AT&T Canada Services interurbains
*BC Tel.**
Bell Canada
Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Cal-Net Entreprises (Sprint Canada)
CHUM Ltd.
Communications par satellite canadien Inc., Les
Craig Broadcasting Systems Inc.
Expertech Network Installation Inc.
Fédéral Express Canada Ltée
*Fundy Cablevision Ltée**
Global Communications Ltd.
Manitoba Telecom Services
Maritime Broadcasting Systems Inc.
Mayne Nickless Transport Inc.
*Monarch Broadcasting Ltd.**
*New Brunswick Telephone Co. Ltd.**
Newcap Broadcasting
Norouestel Inc.
Nortel Networks Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
*Pelmorex Radio Inc.**
Purolator Courrier Ltée.
Rogers Broadcasting Ltd.
Rogers Cable TV Ltd.
Rogers Communications Inc.
Rogers Wireless Inc.
Société canadienne des postes
Société Radio-Canada
Standard Radio Inc.
*Swift Sure Courier Service Ltd.**
Téléglobe Canada Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Mobility Inc.
Telus Québec
Transport Canpar Ltée
Transport rapide et international DHL Ltée
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée
*WIC Radio Ltd.**
*WIC Television Ltd.**

Transports (90)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltée
Administration de l'aéroport international de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltée
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
*Arrow Transportation Systems**
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Transport Inc.
*Blanchard Transport Ltd.**
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
*Canada 3000 Airport Services Ltd.**
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadien Pacifique Ltée
Cascade Aerospace Inc. (auparavant intégré à Conair Aviation)
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Conair Aviation
Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent
Day & Ross Inc.
Delta Airlines Inc.
Duke Energy Inc. (Westcoast Energy Inc.)
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freights Corporation
Entreprise de déménagement et d'entreposage Williams (CB) Ltée
ERB Enterprises Inc.
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Greyhound Canada Transportation Corp.
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
*Household Movers & Shippers Ltd.**
*Imperial Oil Ltd.**
Innotech Aviation Ltée
*KLM Royal Dutch Airlines**
Laidlaw Carriers Inc.
*Laidlaw Transit Ltd.**
*Lignes aériennes Canada 3000 Airlines Ltée**
*Lignes aériennes Canadien International**
*Lignes aériennes Inter-Canadien (1991) Inc., Les**
Marine Atlantique SCC
Meyers Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Ottawa-Carleton Regional Transit Commission
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Services d'aviation général Hudson Inc.
*Sharp Bus Lines Ltd**
SLH Transport Inc.
Société de transport de l'Outaouais
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
*Société maritime CSL**
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert (1973) Ltd.

Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
TST Solutions Inc.
Upper Lakes Group Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Autres (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agricore United.
Agpro Grain Ltd. Partnership
Blindés Loomis Ltée
Banque de développement du Canada
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Cargill Ltd.
Commission canadienne du blé
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson
Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
*Société de développement du Cap-Breton**
Société du crédit agricole
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
Société pour l'expansion des exportations
Telus Management Services Inc.
*Union des producteurs de grain Ltée**
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (65)

Affaires étrangères et Commerce international
Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens combattants Canada
Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau des passeports
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du greffe de la Cour fédérale
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Centre canadien de gestion
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissaire à la protection de la vie privée du Canada
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne du lait
Commission de la fonction publique du Canada
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Commission du droit d'auteur Canada
Commission du droit du Canada
Commission mixte internationale
Commission nationale des libérations conditionnelles
Communication Canada
Condition féminine Canada
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

Conseil d'examen des prix des médicaments brevetés
Conseil national des produits agricoles
Cour canadienne de l'impôt
Défense nationale (personnel civil)
Développement économique Canada pour les régions du Québec
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Environnement Canada
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)
Industrie Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des Finances Canada
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Pêches et Océans
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétaire de l'ALÉNA, section canadienne
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Secrétariat du Conseil du trésor
Service correctionnel Canada
Solliciteur général du Canada
Statistique Canada
Transport Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal de l'aviation civile du Canada
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal canadien du commerce extérieur
Tribunal de la concurrence

Employeurs distincts du secteur public (9)

Agence des douanes et du revenu du Canada
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
Agence Parcs Canada
Bureau du vérificateur général du Canada
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Office national du film du Canada

Secteur	Total
Banques	16
Communications	47
Transports	90
Autres	26
Ministères et organismes fédéraux	65
Employeurs distincts du secteur public	9
Total des vérifications	**253**

Liste des employeurs jugés conformes (104), 1997-2002

Les employeurs en caractères gras sont ceux qui ont été jugés conformes lors de la vérification initiale.

Banques (6)

Banque Hongkong du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
Citibanque Canada Ltée
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada)
Société générale du Canada

Communications (16)

Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien
Craig Broadcasting Systems Inc.
Global Communications Ltd.
Newcap Broadcasting
Nortel Networks
Pelmorex Inc./The Weather Network
Standard Radio Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Corporation
Telus Québec
Transport rapide international DHL Ltée
Videon CableSystems Inc.

Transports (43)

A.J. Bus Lines Ltd.
Administration de l'aéroport international de Vancouver
Agence Canada Maritime Ltée
Air France compagnie nationale
Air Inuit (1985) Ltd.
Algoma Central Corporation
American Airlines Inc.
Bearskin Lake Air Services Ltd.
Calgary Airport Authority
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Cascade Aerospace
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Entreprise de déménagement et d'entreposage Williams (C.B.) Ltée
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltée
Meyers Transport Ltd.
N.M. Paterson and Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd
Provincial Airlines Ltd..
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipeline Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert Ltd.
Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.

Autres (10)

Blindés Loomis Ltée
Cameco Corporation
Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson

Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Saskatchewan Wheat Pool
Société pour l'expansion des exportations
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (28)

Affaires étrangères et Commerce international
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Archives nationales du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du Conseil privé
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Finances Canada
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Ressources naturelles Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel Canada
Statistique Canada

Employeurs distincts du secteur public (2)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Office national du film du Canada

Liste des ordres notifiés et des affaires renvoyées au tribunal, 1997-2002

Ordres notifiés (23)

Banques (2)

Banque Laurentienne du Canada
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada) *(employeur maintenant déclaré en conformité)*

Communications (3)

AT&T Canada
Fundy Cable Ltée *(ordre annulé parce que l'employeur n'est plus assujetti à la* Loi*)*
Transport rapide international DHL Ltée *(employeur maintenant déclaré en conformité)*

Transports (13)

Adby Transport Ltd.
Air France *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc. *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Bradley Air. Serv. (First Air)

Byers Transport Ltd. *(vérification mise en suspens)*
Conair Aviation *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Trimac Transportation Management Ltd. *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Van-Kam Freightways Ltd. *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Westcan Bulk Transport Ltd.

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (4)

Archives nationales du Canada *(employeur maintenant déclaré en conformité)*
Commission canadienne du grain
Environnement Canada
Ressources naturelles Canada *(employeur maintenant déclaré en conformité)*

Employeurs ayant demandé au tribunal une révision de l'ordre notifié par la Commission (4)

Banques (1)

Banque Laurentienne du Canada *(la Commission a retiré son ordre, et le tribunal a rejeté la demande de l'employeur)*

Communications (1)

Transport rapide international DHL Ltée *(renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité)*

Ministères et organismes fédéraux (2)

Environnement Canada *(renvoi annulé par l'employeur)*
Ressources naturelles Canada *(renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité)*

Affaires renvoyées devant un tribunal pour défaut de l'employeur de se conformer à l'ordre notifié par la Commission (4)

Transports (2)

Conair Aviation *(renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité)*
Nesel Fast Freight *(renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité)*

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (1)

Ressources naturelles Canada *(renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité)*